



60
YEARS

**Energijo našim uspehom
in rasti dajejo ljudje**

POLETNE TENIŠKE POČITNICE V IDRIJI

Od 21. do 25. avgusta 2023

(Rolanje, slackline, pogo stick,
kolesarjenje v Belo, jahanje konjev,
namizni tenis, družabne igre in
ustvarjalne delavnice)

Za vse osnovnošolske otroke
(skupine bodo ločene po starosti)
Vključeno **kosilo**.

Vsak dan od 9:00 do 14:00.

Teniška igrišča - Mejca

Prijave 041 364 068 (Jaka)

**CENA
130 €**

BREZPLAČNE TENIŠKE URICE ZA OTROKE

Starost od 5 do 6 let ter učenci
1. triade.

Vsak **četrtek v septembru**
od **16:00 do 17:00.**

TENIŠKA ŠOLA IN TENIŠKA REKREACIJA ZA OTROKE

Si vaš otrok želi igrati tenis? Svoje
na novo osvojeno znanje meriti z
vrstniki ali pa zgolj sproščati odvečno
energijo?

**Vpišite ga v šolo tenisa ali v
teniško rekreacijo.**

Prijave sprejemamo avgusta in
septembra na telefon **041 364 068**
ali mail **jaka.flajsaker@gmail.com**

Loparje zagotovimo mi.

KOLEKTOR

FMR 

 triglav



Znanje – čarobno in učinkovito orodje

Polona Rupnik,
odgovorna urednica revije



Ste se kdaj vprašali, kaj je pravzaprav znanje? Pogosto ga definiramo kot razumevanje, ki ga ima posameznik in ga uporablja za učinkovito doseganje svojih ciljev. To znanje je specifično za vsakega posameznika. Sicer pa je znanje tudi eno najbolj čarobnih in učinkovitih orodij, ki jih ima človek na voljo za svoj razvoj. Zato je pot odkrivanja znanja, njegovega zbiranja in uporabe tako vznemirljiva. Ob prebiranju knjig, spletnih strani, časopisov, revij se lahko počutimo kot pravi raziskovalci, ko odkrivamo novosti in preko njih dostopamo do novih znanj; do tistih, ki nas bogatijo, nas naredijo močnejše, bolj pripravljene za življenje.

Da je znanje vrednota in da brez znanja ni uspeha, dokazuje tudi Kolektor, ki že vrsto let velik delež sredstev vlaga prav v izobraževanje zaposlenih. Časi, ko se je z zaključkom formalnega izobraževanja naša pot pridobivanja znanja zaključila, so že zdavnaj mimo. Danes znanje zastara hitreje kot kdaj koli prej, zato je še večji poudarek na vlaganju v razvoj znanj posameznika v vseh življenjskih obdobjih.

V skupini Kolektor skrbimo za prenašanje znanja na druge, mlade, tiste, ki še niso vstopili na trg delovne sile z laboratorijskimi vajami, delavnicami za nadarjene učence, tehniškimi dnevi, pa raziskovalnim delom, kot tudi na naše zaposlene s številnimi strokovnimi, ciljno usmerjenimi predavanji in delavnicami ter internimi petkovimi in drugimi izobraževanji, ki so namenjena prav vsem zaposlenim. Zavedamo se namreč, da je koncept vseživljenjskega učenja postal nujen del kariernega napredovanja vsakega posameznika in pomeni nenehno pridobivanje formalnega ter neformalnega znanja skozi vse življenje. Vseživljenjsko učenje je danes ena od ključnih kompetenc 21. stoletja.

Zato: nikoli ne prenehajmo odkrivati novih, svežih znanj in nikomur ne dovolimo, da zaduši našo ustvarjalno moč. Znanje nam je pri vsem tem v veliko oporo in pomembno orodje. Znanje je in bo vedno ostalo pomembna človekova vrednota.

Energijo našim uspehom in rasti dajejo ljudje

Kolektorjeva zgodba o uspehu pa je že 60 let zgodba o inovativnosti in znanju ljudi. Naša skupna rast se napaja iz znanja, veščin in energije več kot 5.000 sodelavk in sodelavce.



12



14

Če bo rasel zaposleni, bo raslo tudi podjetje

Stalno se trudimo ustvarjati vključujoče delovno okolje, kjer so zaposleni spoštovani in imajo enake možnosti za sodelovanje, podajanje predlogov za izboljšave in strokovni prispevek.



22

Vseživljenjsko učenje je nuja in standard

Investicijski delež, ki ga Kolektor namenja različnim oblikam usposabljanja in učenja, je visoko nad slovenskim povprečjem.



26

Preko različnih pobud uresničujemo svojo družbeno odgovornost

Družbena odgovornost je postala pomemben vidik sodobnega poslovanja, ki se odraža v pričakovanjih zaposlenih, partnerjev in širše skupnosti.



Nagrajene Kolektorjeve inovacije

Na regijskih izborih za najboljše inovacije v državi je Kolektor sodeloval z dvema inovacijama. Prejeli smo zlato in srebrno priznanje.



Šest desetletij spominov, izzivov, uspehov in izjemnih ljudi

Letošnje leto je za Kolektor jubilejno. 60-letnici je bil posvečen tudi tradicionalni Dan Kolektorja.



Nad pasti novih tehnologij s pripovedovanjem pravlji

O vplivu naprav in interneta na otroke ter mladostnike nam je na enem od petkovih usposabljanj predaval Miha Kramli, terapevt in vodja Centra za zdravljenje odvisnosti v ZD Nova Gorica.



Ponovno smo dvignili pokal za najštevilčnejšo ekipo

Letošnjo maratonsko ekipo je sestavljajo 117 moških in 3 ženske. Na 156-kilometrski preizkušnji je moči merilo 30 kolesarjev, na krajši, 97-kilometrski progi, pa 90.

Kolofon

K magazin

Odgovorna urednica: Polona Rupnik

Izvršno uredništvo: FMR Media d.o.o.

Redakcija: Mediade d.o.o.

Lektoriranje: Anja Bolko

Grafično oblikovanje: Andrej Potočnik

Fotografije: Nejc Menard, Polona Rupnik, Vlada RS, arhiv podjetij skupine Kolektor, Kristjan Stojaković, Jože Suhadolnik, Eva Grošič Šen, arhiv Formule Student, Urban Štebljaj, arhiv Zvezdane Lubej, arhiv Fakultete za elektrotehniko, Nejc Šabec, Robert Zabukovec, arhiv Nevenke Volk Rožič, arhiv Karmen Vidmar, Jure Batagelj, Anja Kren

Naslovnica: WOAF

Izdajatelj: FMR Media d.o.o.

Tisk: Tiskarsko središče d.o.o.

Naklada: 7.800 izvodov

Revija izide štirikrat letno in je brezplačna.
ISSN 2591-2712

O trajnostnem gospodarstvu v Primorsko-notranjski regiji



Notranjsko-primorske novice so s partnerji v podjetniškem inkubatorju Perspektiva pripravile posvet Trajnostno gospodarstvo regije. Govorili so o izzivih in priložnostih v regiji, ki v zadnjih letih beleži visoko gospodarsko rast, a med slovenskimi regijami še vedno ostaja na repu. Direktor RRA Zeleni kras **Boštjan Požar** je izpostavil, da se je v regiji izboljšala večina kazalcev poslovanja, produktivnost in donosnost kapitala sta najvišji v zadnjem petletnem obdobju, sta pa tako dodana vrednost na zaposlenega kot povprečna bruto plača pod slovenskim povprečjem. »Kljub veliki razvojni rasti je regija še vedno na repu. V primerjavi z ostalimi regijami nazaduje, saj so razvitejše napredovale hitreje.« Kot je še povedal, ima regija s 70 % eno najvišjih stopenj delovne aktivnosti, nizko stopnjo brezposelnosti in pomanjkanje kakovostnih delovnih mest, saj kar 40 % delovno aktivnih dela izven regije. »Če teh ni, ni razvoja,« je prepričan.

Na težave s pridobivanjem kadra so v drugem delu dogodka opozorili predstavniki podjetij, med njimi tudi **Marko Vihtelič**, direktor podjetja Kolektor ATP. »V podjetju se zelo ukvarjamo s kadri, dvigujemo nabor kompetenc naših zaposlenih, jih dodatno izobražujemo, tudi v tujini, zelo veliko in dobro sodelujemo z izobraževalnimi institucijami, organiziramo ogleda podjetja, dneve odprtih vrat, štipendiramo ...,« je povedal Vihtelič in dodal, da »skrbimo za vedno bolj kompleksna, dinamična in zahtevna delovna mesta, ki dvigujejo dodano vrednost. Iz predelovalca plastičnih mas smo se preobrazili v ponudnika hibridnih izdelkov in se s tem tudi prestrukturirali v razvojnega dobavitelja. S tem nam je dodana vrednost močno zrasla. Vse to smo naredili, da smo ohranili delovna mesta v kraju.« Ne glede na vse tehnološke pridobitve pa je bilo iz razprave moč razbrati, da ima ključno vlogo v vsakem uspešnem podjetju še vedno kakovostna delovna sila, ki je v regiji primanjkuje.

Bili smo generalni pokrovitelj 41. Festivala idrijske čipke

V skupini Kolektor vemo, da ne moremo graditi uspešne prihodnosti brez trdnih temeljev preteklosti. Temu pritrjujejo številne uspešne zgodbe, tudi 60 let našega uspešnega delovanja. Na področju družbeno odgovornega ravnanja imamo dolgo tradicijo. Aktivnosti, ki so bile sprva osredotočene na zaposlene in ožje lokalno okolje krovne družbe, smo z leti razširili tudi na druge deležnike. Danes je filozofija družbeno odgovornega in trajnostno naravnane delovanja neločljiv del uspešnega poslovanja skupine. Uspehi, ki jih dosegamo, so plod trdega dela. Znamo jih ceniti in jih tudi nagradujemo. Nagradujemo pa tudi okolje, v katerem živimo in delamo, zato smo tudi prevzeli generalno pokroviteljstvo letošnjega 41. Festivala idrijske čipke.



Kolektor ATP gostil člane upravnega odbora GZS regionalne zbornice Postojna

Člani upravnega odbora GZS regionalne zbornice Postojna so se zbrali na rednem srečanju, ki je tokrat potekalo na sedežu podjetja Kolektor ATP v Postojni. Po opravljenih formalnostih so si ogledali še proizvodne prostore. **Marko Vihtelič**, direktor podjetja Kolektor ATP, tudi član upravnega odbora zbornice, je predstavil reorganizacijo podjetja v Kolektorjev kompetenčni center za hibridne komponente in tehnološki preporod, ki ga je podjetje doživelo v zadnjih petih letih. Kolektor ATP razvija standardne procese in tehnologije za proizvodnjo zahtevnih brizganjih in hibridnih izdelkov za avtomobilsko industrijo ter tako uspešno nadgrajuje dolgoletne izkušnje s področja brizganja plastičnih mas.

Kot je še povedal Vihtelič, jih strategija rasti sili v nenehno osvajanje novih tehnologij na področju preciznega brizganja duroplastov, štancanja in metalizacije, ki jih na visoko avtomatiziranih proizvodnih linijah združujejo v končni izdelek. »Glavne vire rasti še naprej vidimo v trendu elektrifikacije in hibridizacije v avtomobilski industriji. Več kot 90 % prihodkov realiziramo pri zahtevnih tujih kupcih avtomobilske industrije, kot so Bosch, Mahle, Adient, Schaeffler, Grammer, Raicam, Valeo in drugi.«



Med proizvodnima halama v Idriji 'raste' nov objekt

Kolektor na idrijski lokaciji razvija in začneja serijsko proizvodnjo novih produktov, električnih pogonov za različne funkcije v avtomobilih. Proizvodnja bo potekala v obstoječih halah v Kolektorjevi industrijski coni. Ker imajo novi produkti drugačne proizvodne zahteve od dosedanjih, obstoječi prostori v proizvodnih objektih S14 in S18 ne zadoščajo za vzpostavitev vseh proizvodnih procesov, manjka pa tudi prostor za začasno skladiščenje in pripravo materiala za uporabo v proizvodnem procesu. Predvsem priprava materiala bo ključna za zagotavljanje nemotene in količinsko optimalne oskrbe proizvodnje ob upoštevanju visokih zahtev po sledljivosti, čistosti in elektrostatični izolaciji. Priprava materiala bo deloma povsem avtomatizirana, z avtomatskim skladiščnim sistemom za manjše pakirne enote in robotskimi vozili za dostavo. Zaradi naštetega se je med halama S14 in S18 začela gradnja novega



skladiščno-proizvodnega objekta, ki bo deljen na tri dele. Del ob obstoječem objektu S18 bo skladišče za komisioniranje materialov, del ob objektu S14 bo namenjen skladiščenju in proizvodnim prostorom, tretji del pa bo povezovalni nadstrešek med njima. Objekt bo imel več kot 3.700 m² bruto površine in bo predvidoma dokončan v začetku leta 2024. Ker je ena od prioritet Kolektorja slediti megatrendu zelenega prehoda v brezogljeno družbo, bo tudi streha novega objekta opremljena s sončno elektrarno. Imela bo bruto nazivno moč 400 kWp in bo na leto proizvedla približno 500 MWh zelene električne energije.

V Luki Koper dodatnih 3.500 mest za avtomobile



Izgradnja dodatnega prostora za skladiščenje avtomobilov v zaledju tretjega pristaniškega bazena, ki ga je gradila skupina Kolektor Construction, je zaključena. Na 68.000 m² novih pristaniških površin bodo lahko skladiščili do 3.500 avtomobilov. Gradnja t. i. kasete 5A je potekala od oktobra 2022 do julija 2023. Tla so bila utrjena z materialom, izkopanim pri gradnji Škocjanskega zatoka, in poglobljanjem vplovnega kanala prvega pristaniškega bazena. Projekt je med drugim obsegal še ureditev komunalne infrastrukture, elektro in TK omrežja, cestne razsvetljave, izvedbo voziščne konstrukcije in prometne signalizacije. Pogodbena vrednost projekta je znašala 5,3 milijonov evrov.

Nov projekt za Kolektor Construction v Luki Reka

Skupina Kolektor Construction je junija podpisala pogodbo v vrednosti 50 milijonov evrov za projekt izgradnje kontejnerskega terminala na Zagrebački obali v Luki Reka in rekonstrukcije skladišča Warehouse 22. Projekt, ki bo predvidoma zaključen v 19 mesecih od podpisa pogodbe, predvideva izgradnjo kontejnerskega terminala s pripadajočimi tirnicami za premike, ki se bo raztezal na cca 110.000 m² površin. Skladišče Warehouse 22 pa zajema rekonstrukcijo kleti, pritličja in štirih nadstropij. Skladišče se razteza na kar 16.100 m² površine. Med izgradnjo bo okvirno izkopanih prek 29.000 m³ materiala, uporabljenega 85.000 m³ geotekstila, vgrajenega 32.500 m² betona, 2.300 ton armature in 290 ton jekla, položenega 18.670 m² asfalta ter postavljenih 3.400 metrov betonske varnostne ograje.



Otvoritev poslovno-proizvodnega objekta Precision Resource v Logatcu

Junija je ameriško podjetje Precision Resource predstavilo nov poslovno-proizvodni objekt v Logatcu, ki ga je gradila skupina Kolektor Construction. Precision Resource izvaja fino kovinsko štancanje s sekundarnimi procesi kovinskih polizdelkov za nadaljnjo sestavo. Projekt je obsegal izgradnjo objekta v velikosti 8.500 m². Konstrukcija objekta je montažna betonska gradnja z nosilnimi stebri in prednapetimi betonskimi strešnimi nosilci s streho, zasnovano po principu ravne strehe z zaključnim nepropustnim slojem, in fasado, ki je delno klasično zidana, delno pa sestavljena iz alu-sendvič mikroliniranih panelov. Gradnja je potekala leto dni.



Podprli smo ekipo Superior engineering pri letošnjem projektu Formule Student

Formula Student je najbolj uveljavljeno evropsko tekmovanje v izobraževalnem inženirstvu, na katerem vsako leto sodeluje več kot 100 univerz s celega sveta. Cilj tekmovanja, ki ga podpirajo industrija in inženirji, je razviti in spodbuditi podjetne ter inovativne mlade za kariero v inženirstvu. Industrija motošporta projekt obravnava kot standard, ki ga morajo izpolnjevati diplomirani inženirji, ki prehajajo z univerze na delovno mesto. Je referenca za inženirske izkušnje iz resničnega sveta, ki združuje praktične inženirske izkušnje z mehкими veččinami, vključno s poslovnim načrtovanjem in vodenjem projektov. Superior Engineering je slovenska ekipa, ki jo sestavlja več kot 30 mladih, aktivnih, ambicioznih študentov z različnih fakultet (strojništva, elektrotehnike, ekonomije ...). Vsi imajo isti cilj: z na fakulteti pridobljenim znanjem in pod okriljem sponzorjev ustvariti kompleksen ter celovit izdelek, formulo po vzoru Formule 1, s katerim se preizkusijo na dirkalni stezi in svoje dosežke primerjajo z ostalimi evropskimi fakultetami na tekmovanju. Ker je Kolektor eden od sponzorjev ekipe, so v Kolektor Orodjarni za novo vozilo izdelali vpetja koles, peste ter dele krmilnega mehanizma, vključno s 3D tiskom. Tako kot pretekla leta so poskrbeli za nabavo ustreznega materiala, programiranje in izdelavo delov. Inženirska ekipa Kolektor Orodjarnje je študentom nudila podporo pri optimizaciji CAM/CAM modelov, da smo s skupnimi idejami dosegli kar najbolj optimalen način izdelave. Ekipo Superior engineering smo povabili na prevzem delov ter ogled naše proizvodnje.



Podpisali pismo o nameri za prevzem korejske družbe Mag Tech



V okviru politično-gospodarske delegacije v Južni Koreji ter ob uradnem odprtju veleposlaništva in gospodarskega predstavništva v tej državi je minister za gospodarstvo **Matjaž Han** obiskal naše korejsko podjetje Kolektor Sinyung in prisostvoval podpisu pisma o nameri za prevzem korejske družbe Mag Tech. »Gre za manjše podjetje, ki se ukvarja z magneti in predstavlja dopolnilni program za našo dejavnost, tako da bo povečalo naš prodajni asortiman v Koreji. Zdaj, po podpisu pisma, bomo opravili skrbni pregled in nato opravili nakup, če bo podjetje v skladu z našimi pričakovanji,« je ob podpisu dejal **Stojan Petrič**, predsednik nadzornega sveta Kolektorja, sicer tudi častni konzul Koreje v Sloveniji. Kolektor je največji izvoznik blaga iz Slovenije v Korejo. Kolektor Sinyung ima 140 zaposlenih in je v lanskem letu ustvaril 40 milijonov evrov prihodkov. Ob obisku slovenske delegacije v mestu Gumi, kjer je sedež našega korejskega podjetja, je župan tega mesta izrazil željo po povezovanju z enim od slovenskih mest. »Predlagali bomo, da se poveže z Idrijo, saj sta obe mesti gospodarsko zelo močni,« je željo župana Gumija komentiral Petrič.

Donacija Zvezi prijateljev mladine Idrija

Kolektor je z donacijo podprl programe ZPM Idrija in njihovo humanitarno akcijo, s katero zbirajo sredstva za letovanje otrok iz socialno šibkejših družin z Idrijskega in Cerkljanskega. Po besedah **Darje Petrič**, članice uprave Kolektorja, se je Kolektor z veseljem odzval prošnji, saj je »to naša družbena odgovornost.« »Zavedamo se, da si ob vsesplošni draginji marsikdo ne more privoščiti počitnic na morju. ZPM Idrija se ne glede na situacijo vsako leto trudi, da na letovanje pelje čim več otrok. Z donacijo podpiramo njihovo prizadevno delo in skrb za otroke. Želimo si, da bodo otroci tudi z našo pomočjo lahko brezskrbno uživali počitnice in se družili s sovrstniki in vsaj za nekaj dni pozabili na vsakdanje skrbi,« je povedala Petričeva.





Baterijski hranilnik z zmogljivostjo devet megavatnih ur odslej tudi v Idriji

V Idriji smo namestili 6 MW baterijski hranilnik električne energije z zmogljivostjo devet megavatnih ur, ki je sestavljen iz štirih kontejnerskih enot tipa QL proizvajalca Rolls-Royce mtu. Hranilnik bo namenjen ponujanju sistemskih storitev elektroenergetskemu omrežju, uporabljali pa ga bomo tudi za lokalno optimizacijo energijskih tokov celotne Kolektorjeve lokacije v Idriji. Takšna optimizacija vključuje tudi optimalno izrabo energije iz sončnih elektrarn in optimalno prilagajanje potreb po električni energiji za doseganje prihrankov pri energiji in omrežnini. Vodja projekta, njegov pobudnik in razvijalec ter upravljavec hranilnika je Kolektor sETup, pri projektu pa sodelujeta še Kolektor Sisteh kot izvajalec elektroinženirskih del in Kolektor Koling kot izvajalec gradbenih del. V Kolektorju že imamo izkušnje pri umeščanju baterijskih hranilnikov. Naj omenimo le dva primera: sodelovanje pri Elesovih projektih Pekre in Okroglo ter projekt Nedo.

Srečali smo se z naslednjo generacijo talentov

Gostili smo obisk študentov Fakultete za elektrotehniko UL, ki je bil navdihujoč tako za študente kot za nas. Omogočili smo jim, da se približajo delovnemu okolju in spoznajo življenje v našem podjetju, našo panogo, kulturo in strast do inovacij. Najprej so se seznanili z našimi programi, dejavnostmi, dosežki ter širokim spektrom kariernih priložnosti, ki jih mladim nudimo že med njihovim študijem. Sledil je ogled proizvodnje pogonov za invalidske vozičke in plovila, linije za proizvodnjo pogona črpalke za avtomatski menjalnik in linije za proizvodnjo pogona za oljni separator. Osrednji del srečanja pa je bil obisk proizvodnje elektronike, kjer so izvedli projekte, ki so jih študentje oddali v sklopu EMC delavnic. Ob podpori inženirjev so se preizkusili v reševanju izzivov, s katerimi se v Kolektorju srečujemo vsak dan.



To pa v zadnjem obdobju ni bilo edino sodelovanje z omenjeno fakulteto. Ker menimo, da študenti prinašajo nove ideje, inovativnost in svež pogled na izzive, smo se z veseljem odzvali povabilu fakultete za sodelovanje na njihovem Kariernem tednu. Ta študentom in diplomantom približa najboljše priložnosti za povezovanje z vodilnimi podjetji in ustanovami v panogi ter pomaga pri pridobivanju novih znanj in izkušenj. V Kolektorju nudimo tudi kadrovske štipendije, s katero podpiramo dijake in študente izobraževalnih programov elektrotehnike, strojništva, fizike, informatike in gradbeništva, ki so motivirani ter jih zanimajo naša raznolika področja delovanja.

Energijo našim uspehom in rasti dajejo ljudje

"Star si, ko se nehaš učiti, ko izumre ena glavnih človekovih prirojenih lastnosti," je modra misel neznanega avtorja. Kolektorjeva zgodba o uspehu pa je že 60 let zgodba o inovativnosti in znanju ljudi. Naša skupna rast se napaja iz znanja, veščin in energije več kot 5.000 sodelavk in sodelavcev. Kako pa za nas skrbi podjetje? Kako nas podpira, kaj nam omogoča?



Moja kariera – zaposlenim pri karierni rasti nudimo:

- mentorstvo in usposabljanje za novo zaposlene;
- osebni in karierni razvoj z različnimi usposabljanji in izobraževanji;
- podporo pri nadaljevanju študija;
- možnost dela v tujini.

V zadnjih dveh letih* smo zaposlenim omogočili:

- **1.500+** različnih usposabljanj.
- Za izobraževanje smo v družbah na idrijski lokaciji s podružnicami (Dekani, Kočevje, Ljubljana) porabili skoraj **40.000 ur**.
- **88 %** usposabljanj smo izvedli v živo, **12 %** preko spleta.
- Pri tem nam je pomagalo **300+ izvajalcev**: 200 internih in 100 zunanjih.
- **1.762 zaposlenih** je bilo vključenih v proces usposabljanj.
- **32 sodelavcev** se je izobraževalo ob delu.
- S štipendijami podpiramo **120 bodočih sodelavcev**.

* Podatki se nanašajo na obdobje januar 2021–maj 2023.



Moje zdravje in dobro počutje

- aktivnosti Zdrav Kolektor: predavanja in delavnice o zdravju in zdravi prehrani, pomenu telesne aktivnosti, spopadanju s stresom, medsebojnih odnosih idr.;
- podpiramo udeležbo zaposlenih na največjih športnih prireditvah (Ljubljanski maraton, kolesarski maraton Franja).



Družini (in okolju) prijazno podjetje

- obdarovanje novorojenčkov zaposlenih in otrok v prednovoletnem času;
- Dan Kolektorja – dan zabave za zaposlene in njihove družinske člane;
- skrb za usklajevanje službenega in zasebnega življenja;
- maksimalno prilagodljivi pri koriščenju dopusta (z izjemo vnaprej določenega kolektivnega dopusta);
- spoštujemo okolje: skrbno ravnamo z naravnimi viri.

Če bo rasel zaposleni, bo raslo tudi podjetje

Kolektor letos praznuje 60 let delovanja. Njegova družina še nikoli ni bila tako velika in tako raznolika. Okolje, v katerem živimo in delujemo danes, kadrovnikom prinaša številne izzive. Kako med njimi krmarijo naši, nam je v pogovoru med drugim zaupala direktorica službe za kadre mag. Eva Gvelbar Primožič.



Kako sta se v 60 letih spreminjali Kolektorjeva organizacijska kultura in vloga kadrovskega področja v družbi? Kateri so bili glavni mejniki, uvidi?

Organizacijska kultura in vloga kadrovskega področja v družbi sta se skozi 60 let delovanja zagotovo spreminjali, saj so se obdobja in trendi v poslovnem svetu močno in hitro razvijali. Kolektor je v 60 letih doživel številne preobrazbe, saj je skupina hitro rasla, se širila v mednarodnem okolju in prilagajala spremembam na trgu. Skladno s temi spremembami se je spreminjala tudi organizacijska kultura.

V preteklosti je bila vloga kadrovskega področja popolnoma drugačna. Ker so se poslovne prakse hitro spreminjale, se je moralo spremeniti in temu prilagoditi tudi kadrovske področje. Tako smo pričeli dajati zelo velik poudarek na vsebinski del, in sicer skozi različne kadrovske projekte, s ciljem ohranjanja zavzetih in opolnomočenih zaposlenih, ki so ključ do uspeha celotne skupine Kolektor. Skrb za razvoj zaposlenih tako na strokovnem kot na osebnem področju je zato ena temeljnih in najpomembnejših nalog naše službe. Zaposlenim danes s sodobnimi orodji in praksami omogočamo celostni razvoj, vključno z načrtovanjem kariere ter možnostjo razvijanja sposobnosti ter pridobivanja in nadgradnje znanja na različnih področjih dela. Skozi leta se je tudi vodstvo vedno bolj začelo zavedati pomembnosti vključevanja zaposlenih na vseh ravneh in ustvarjanja delovnega okolja, ki spodbuja inovativnost in timski duh. V takšnem okolju je tudi vloga kadrovske službe postala bolj strateška.

Če bi lahko trenutno stanje na trgu dela strnili v eno besedo, katera bi ta bila?

Turbulentno.

Zakaj?

Predvsem zaradi izrazite dinamike prehodov zaposlenih na trgu dela ter hitrih sprememb in nestabilnosti, ki se pojavljajo na področju zaposlovanja. Prihaja pa tudi do hitrih tehnoloških sprememb, svet zaznamujejo globalizacija ter demografske in družbene spremembe. Posledično nastaja vedno večji primanjkljaj kadrov na vseh ravneh, kar se na eni strani izkazuje po velikem povpraševanju s strani delodajalcev in na drugi majhne ponudbe na trgu dela. Hitro spreminjajoča se narava trga dela nam tako prinaša izzive in priložnosti, ki jih nikoli ne zmanjka.

Še nikoli v zgodovini nismo imeli v delovnem procesu hkrati toliko različnih generacij, ki jih zaznamujejo različne vrednote, pogledi, načini dela ... Kako rešujete te izzive?

Pomembno je, da aktivno prepoznavamo in obravnavamo izzive, povezane z različnimi generacijami. Za njihovo reševanje je pomembno razumeti, da vsaka generacija prinaša svoje edinstvene vrednote, poglede in načine dela. Pri tem je ključnega pomena skozi ustrezen dialog vzpostaviti vzajemno spoštovanje, razumevanje, sodelovanje in prenos znanja ter izkušenj.

Prvi v liniji bitke za talente ste kadrovski strokovnjaki, ki morate loviti ravnotežje med prizadevanji za nižje stroške dela ter za pridobivanje in ohranjanje kadrov. Kaj je vaše vodilo pri iskanju tega ravnovesja?

Pri iskanju tega ravnovesja je potrebno celovito razumeti organizacijske potrebe, strategijo in cilje organizacije ter prepoznati delovna mesta, ki so ključnega pomena za uspeh podjetja. Zavedati se je treba, da je iskanje, pridobivanje ter ohranjanje kadrov zelo dinamičen proces. Kadrovske strokovnjake se moramo tako stalno učiti, razvijati in prilagajati spremembam na trgu dela, da pridobimo vrhunske strokovnjake, ki so ključni za doseganje strategije in ciljev. Vzporedno pa moramo vsi zaposleni aktivno delati na blagovni znamki delodajalca, ki nam lahko pomaga pri pridobivanju talentov.

Kolektor je z internacionalizacijo in diverzifikacijo izjemno zrasel. Kako je to vplivalo na zadovoljstvo zaposlenih, njihovo zavzetost in pripadnost organizaciji? In kako vam uspeva vse našeto ohranjati?

Kolektorjeva internacionalizacija in diverzifikacija sta po mojem mnenju imeli tako pozitiven kot negativen vpliv na zadovoljstvo zaposlenih, njihovo zavzetost in pripadnost organizaciji. Ko smo bili

‘manjši in lokalni’ in smo se vsi poznali med seboj, je to vplivalo na tradicionalno pripadnost organizaciji. Internacionalizacija in diverzifikacija pa sta vsekakor prinesli tudi raznolikost med zaposlenimi, vendar menim, da to samo spodbuja inovativnost, kreativnost ter bogati timski duh. Lahko pa zagotovim, da Kolektor že od začetka svoje ‘karriere’, tj. 60 let, stalno skrbi za dobrobit zaposlenih. Trenutno to zagotavljamo s programi usposabljanja, mentorstvom, kariernimi možnostmi na različnih področjih dela, nudenjem različnih bonitet za zaposlene (dodatna zavarovanja za zaposlene in njihove družinske člane, maksimalno izplačilo regresa za letni dopust, stimulacija za poslovno uspešnost oz. 13. plača ipd.), ohranjanjem fizične in psihične kondicije zaposlenih, ustvarjanjem prijetnega delovnega okolja in še bi lahko naštevala. Stalno se trudimo ustvarjati vključujoče delovno okolje, kjer so zaposleni spoštovani in imajo enake možnosti za sodelovanje, podajanje predlogov za izboljšave in strokovni prispevek. Ohranjanje zadovoljstva zaposlenih, zavzetosti in pripadnosti podjetju je naša stalna naloga in odgovornost. To lahko dosežemo samo z odprto komunikacijo, prilagajanjem praks glede na potrebe zaposlenih, zagotavljanjem razvojnih in kariernih možnosti ter z ustvarjanjem pozitivnega delovnega okolja.

Skrb za razvoj zaposlenih in skrb za dobro počutje na delovnem mestu sta eni od temeljnih in najpomembnejših nalog naše službe in vodij na vseh nivojih.

Kako visoko na prioritetni lestvici je po vašem mnenju znanje pri zaposlenih?

Vsekakor je znanje pomembna vrednota in vir konkurenčne prednosti. V Kolektorju prepoznavamo in cenimo znanja naših zaposlenih. To se odraža v številu inovacij, učinkovitem reševanju problemov ter hitrejšem prilagajanju spremembam na trgu dela. Pri zaposlenih stalno spodbujamo deljenje znanja med sodelavci, sodelovanje na projektih in širjenje dobrih praks, idej ter znanja. Visoko število ur usposabljanj na delovnem mestu govori o tem, da so naši zaposleni stalno vključeni v procese učenja. Ocenjujem, da ima znanje visoko prioriteto v podjetju in med zaposlenimi, zato tudi nenehno izobražujemo. To potrjuje tudi prejeto zlato priznanje oz. certifikat Top investitor v izobraževanje. Naš moto pri tem je: ‘Če bo rasel (osebnostno in strokovno) zaposleni, bo raslo tudi podjetje’.





Kako pomembno je vseživljenjsko učenje za takšen sistem, kot je Kolektor?

Vseživljenjsko učenje je izjemno pomembno za takšen sistem, ki deluje v dinamičnem poslovnem okolju. Če želimo ostati konkurenčni, se moramo neprestano učiti, prilagajati in pridobivati znanja o novih tehnologijah ter procesih. Sposobnost hitrega učenja, prilagajanja novim situacijam in razvoj novih kompetenc so ključnega pomena, da uspešno krmarimo skozi spreminjajoče se poslovno okolje. V Kolektorju nenehno skrbimo za pridobivanje novih znanj, spretnosti in stalno delamo na razvoju kompetenc skozi celotno delovno dobo. Zato poteka projekt Kompetenčni model, ki nam bo jasno pokazal, na katerih strokovnih področjih dela se mora posameznik še nadgraditi, da bo lahko še uspešnejše opravljal svoje delo. Vseživljenjsko učenje zaposlenim ponuja tudi možnosti za osebni in poklicni razvoj. S tem se spodbuja njihovo rast, napredovanje in zadovoljstvo v karieri. Ker se zavedamo, da je vseživljenjsko učenje zelo pomembno, imamo vzpostavljen tudi sistem mentorstva, zagotavljamo razvojne priložnosti, spodbujamo deljenje znanja in poskušamo vzpostaviti kulturo stalnega učenja. To pa je povezano tudi z dodatno ponudbo izobraževalnih vsebin, ki niso strogo vezane samo na delovno in strokovno področje. Samo na ta način lahko našim zaposlenim omogočamo, da se nenehno razvijajo, prilagajajo spremembam in tako prispevajo k uspehu podjetja. Podjetje brez odličnih zaposlenih ne more biti uspešno.

Zaposleni lahko, če ima interes in je na drugi strani potreba, tudi spremeni področje dela.

Ko zaposlujete nove sodelavce, kam usmerjate pozornost? Kaj je 'tisto', kar pri kandidatih zasledujete?

Na različna področja, odvisno od potreb in zahtev delovnega mesta. Vsekakor pa pozornost pri kandidatih usmerjamo na njihovo strokovnost in kompetence, izkazano motivacijo in strast do dela. Čeprav so pri kandidatih pomembna znanja in veščine za specifično delovno mesto, dajemo velik poudarek tudi na t. i. mehke veščine, kot so vrednote, motivacija, pripravljenost na spremembe, pripravljenost na novo učenje, delovne navade ...

Predvsem v okoljih, kjer je zelo pomembno intenzivno sodelovanje z drugimi ali vodenje, preverjamo tudi osebnost kandidata, pri čemer si pomagamo s psihološkimi instrumenti. Pri pridobivanju kandidatov postaja vse bolj pomembno, kako se bodo poleg uporabe svojega znanja in veščin vključili v novo okolje in pozitivno vplivali na delovno klimo.

Če so podjetja včasih svoje izdelke in storitve prodajala 'le' kupcem na trgu, imajo danes še eno kategorijo kupcev – zaposlene in bodoče zaposlene, ki se jim prav tako 'prodajajo'. Kakšne so vaše aktivnosti na področju znamčenja delodajalca (ang. Employer Brandinga)?

Zaradi trenutnih razmer na trgu dela in oteženega zaposlovanja pri večini podjetij v Sloveniji in tujini se v zadnjem času vse bolj poudarja pomembnost blagovne znamke delodajalca. Dobro ocenjena blagovna znamka delodajalca ima namreč mnogo pozitivnih učinkov pri privabljanju in zadrževanju zaposlenih. Na področju znamčenja delodajalca predvsem v zadnjih mesecih izvajamo številne aktivnosti. Bolj intenzivno smo pristopili k promociji podjetja kot delodajalca in štipenditorja v različnih medijih in na socialnih omrežjih, udeležujemo se kariernih sejmov in različnih predstavitev v izobraževalnih institucijah. Ker pa se zavedamo, da so zaposleni naši najboljši promotorji, smo začeli zunanji javnosti predstavljati tudi njihove uspešne zgodbe in predvsem motive, da ostajajo zvesti Kolektorju in da se v njem dobro počutijo. Zadovoljen zaposleni postaja vedno bolj pomemben promotor podjetja v svojem ožjem in širšem družbenem okolju.

Vsi zaposleni moramo aktivno delati na blagovni znamki delodajalca, ki nam lahko pomaga pri pridobivanju talentov.

Karierni premik je najpogosteje posledica tega, da posamezniki ne vidijo več jasne možnosti za karierni razvoj ali napredovanje. Kakšne možnosti imajo zaposleni za razvoj in napredek v Kolektorju? Imamo različne možnosti za razvoj in napredovanje, saj smo velik sistem, ki pokriva različne dejavnosti. Tako lahko zaposleni, če ima interes in je na drugi strani potreba, tudi spremeni področje dela. Sicer pa sama napredka zaposlenih ne vidim zgolj v hierarhičnem napredovanju, ampak tudi v razvijanju in nadgrajevanju specifičnih strokovnih veščin in

razvoju drugih ključnih kompetenc. Kot skupina, ki je prisotna na globalnem trgu, lahko zaposlenim ponujamo tudi mednarodne priložnosti. To velikokrat izvedemo preko rotacij med različnimi poslovnimi enotami ali državami, kar omogoča zaposlenim, da pridobijo dragocene izkušnje in razvijejo globalno perspektivo. Hkrati pa lahko sodelujejo tudi na različnih projektih ter s tem razvijajo in širijo svoje kompetence, pridobivajo nove izkušnje in izboljšajo sodelovanje v timu. Seveda je vse naštetu odvisno od interesa zaposlenega na eni strani in od potreb organizacije na drugi. Zato stalno poudarjamo, kako pomembno je, da se zaposleni o svojih kariernih ciljih in razvojnih potrebah redno pogovarjajo z nadrejenimi skozi letne razvojne pogovore in druge oblike sodelovanja. Na ta način se lahko identificira ustrezne priložnosti za rast in napredovanje.

Oprah Winfrey je v nekem pogovoru dejala: »Priložnost vedno pride, glej, da boš takrat pripravljen.« Smo zaposleni danes pripravljeni na priložnosti, ki nas lahko že jutri nekje čakajo? Kakšne so lahko te priložnosti znotraj Kolektorja? Si jih želimo, si želimo sprememb?

S tem je želela poudariti, kako pomembno je, da smo pripravljeni na priložnosti, ki se lahko pojavijo v našem življenju. Enako velja tudi za zaposlene. Pripravljenost na priložnosti vključuje razvoj naših kompetenc, fleksibilnost, odprtost za nove izzive in pripravljenost na spremembe. Pripravljenost gradimo tudi z našimi dosežki in rezultati, s svojim odnosom do sodelavcev in poslovnih strank. Glede na to, da nas je preko 5.000 zaposlenih, smo seveda zelo različni in se želje po priložnostih in spremembah med zaposlenimi zagotovo razlikujejo. Nekateri so odprti in motivirani za nove priložnosti ter sprejemanje sprememb, medtem ko se drugi morda bolj osredotočajo na stabilnost pri svojem delu. Zato se mi zdi zelo pomembno, da spodbujamo in podpiramo raznolike interese in ambicije naših zaposlenih ter jim zagotavljamo možnosti za razvoj, napredovanje in se (kolikor se lahko) prilagajamo potrebam posameznikov. Iz tega razloga se stalno trudimo, da nam v čim večji meri uspe postaviti prave zaposlene na prava delovna mesta.

Delujemo v okolju, ki ga zaznamuje stalen, hiter in nepredvidljiv razvoj. Okolje, v katerem nikoli ne veš, kaj te čaka. Kako skrbite za agilni pristop pri svojem delu in delu zaposlenih?

Tako kot vsi, se tudi sama stalno učim, prilagam in trudim hitro odzivati na spremembe. Seveda mi to uspeva enkrat boljše, drugič mogoče manj. Vendar je to del učenja. Menim, da je agilnost potrebno krepiti

preko odprte komunikacije in dialoga, ustvarjanja sodelovalnega okolja, kjer se medsebojno podpiramo, izmenjujemo znanje, izkušnje, poglede in skupaj rešujemo probleme. Skladno s tem je vsekakor pomembno spodbujati agilnost, ampak najprej pri sebi in nato pri zaposlenih, ter ustvarjati okolje, ki podpira dobro počutje, prilagajanje, ustvarjalno razmišljanje in nenehno učenje.

Prenos znanja, karierna rast posameznika, medsebojno druženje in povezovanje so prednosti mentorskega sistema. Kakšen mentorski sistem imamo v Kolektorju?

Mentorski sistem je prvotno namenjen povezovanju izkušenih in uspešnih zaposlenih z manj izkušenimi zaposlenimi. Tukaj imam v mislih novo zaposlene, dijake in študente na praksah ipd. Novo zaposleni s prihodom s seboj prinesejo sveža znanja in energijo, naši dolgoletni in izkušeni sodelavci pa so skozi leta nabrali dragocene izkušnje. Posebna vrednost se ustvarja, ko se oba vidika združita v naslavljanju istih ciljev. Novo zaposlenim ta način omogoča uspešno vključitev v delovno okolje in jih pripravi na samostojno strokovno opravljanje dela. Z mentorskim sistemom omogočamo sistematičen prenos, širjenje in ohranjanje znanja ter večanje intelektualnega kapitala. Pomembno je, da mentorski sistem zagotavlja jasna pričakovanja in strukturo, da se lahko mentor in mentoriranec uspešno povežeta, ter da se zagotovi redno komunikacijo in povratno informacijo med njima. Mentorski sistem pomaga pri razvoju in rasti zaposlenih, izmenjavi znanj ter gradnji pozitivne delovne kulture.

Digitalizacija prodira v vse pore našega življenja. Tudi na področje kadrovskih procesov. Kako daleč ste z digitalizacijo v vaši službi? Kaj prinaša?

Digitalizacija je prisotna na vseh področjih. Temu sledimo tudi na našem, kadrovskem področju, saj nam bo to na dolgi rok prineslo številne koristi, ki bodo vplivale na še večjo učinkovitost in preglednost naših procesov. Trenutno smo v zagonu, po mojem mnenju, enega največjih kadrovskih projektov v zgodovini Kolektorja, in sicer vzpostavitvi nove programske opreme, ki bo digitalno podprla kadrovske procese, njihovo medsebojno povezovanje ter vključevala vse sodelujoče. Največji zalogaj pa nam predstavlja v tem smislu, da bomo v nov informacijski sistem zajeli vsa podjetja znotraj skupine Kolektor in hkrati standardizirali kadrovske procese, ne glede na panogo, v kateri se posamezno podjetje nahaja. Nov sistem pa ne bo olajšal dela samo kadrovskim strokovnjakom, ampak tudi vodjem in seveda vsem našim zaposlenim.

Kakšen je vaš pogled v prihodnost? Kateri trendi bodo zaznamovali kadrovskega področje?

Prihodnost kadrovskega področja bo verjetno zaznamovalo več trendov, ki se že pojavljajo in razvijajo ter bodo imeli pomemben vpliv na naš način dela. Prvi trend, ki bi ga izpostavila, je poudarek na blagovni znamki delodajalca, ki bo v konkurenčnem trgu dela še naprej naraščal. Kadrovniki, skupaj s celotnim vodstvom (v mislih imam vodje na vseh nivojih), se bomo morali aktivno truditi, da bomo privabljali in, kar je še pomembneje, zadrževali ključne zaposlene ter gradili uspešno organizacijsko kulturo in vrednote, zaposlenim pa ponujali razvojne možnosti, fleksibilnost pri delu ter poskrbeli za dobro počutje na delovnem mestu. Drugi trend, ki ga sama vidim kot zelo pomembnega, je dvig kulture vodenja in vzpostavitev agilnega pristopa k vodenju in organizaciji dela. Agilno

Stalno se trudimo ustvarjati vključujoče delovno okolje, kjer so zaposleni spoštovani in imajo enake možnosti za sodelovanje, podajanje predlogov za izboljšave in strokovni prispevek.

vodenje vključuje večjo prilagodljivost, sodelovanje, uvajanje novih oblik dela, hitro prilagajanje spremembam ter samostojnost pri odločanju. Hkrati pa bo našim zaposlenim potrebno zagotoviti večjo podporo pri ohranjanju ravnotežja med delom in zasebnim življenjem ter ohranjanje telesnega in duševnega zdravja. Naslednji trend, ki ga bo treba še nadgraditi, je skrb za neprestano učenje in razvoj zaposlenih ter razvijanje njihovih kompetenc. Z uvedbo novih metod učenja bomo lahko podpirali kontinuirano in vseživljenjsko učenje in prilagajanje novim zahtevam. Nenazadnje pa je zelo pomembno, do ohranjanja pozornosti na prihajajoče trende in prilagajamo kadrovske strategije in prakse, ki bodo učinkovito odgovorile na vse izzive prihodnosti ter privabljale, razvijale in zadrževale talentirane zaposlene.

Izkušnja zaposlenih je enako pomembna kot izkušnja kupca

Vsi vemo, da so ljudje tisti, ki ustvarjajo rezultate. Zato se v luči današnjih razmer tudi najboljši sprašujejo, kako zadržati kader in kako pritegniti novega. Pa ne kateregakoli. Želimo si najboljšega!

Vsaka generacija, ki sedaj vstopa na trg dela, je za 20 % manjša, potrebe po številu delovno aktivnih ljudi pa se povečujejo. Veča se delež prebivalstva, starejšega od 65 let. Podjetja se zato danes soočajo s pomanjkanjem kadra, velikim številom odpovedi, preobremenjenostjo, izgorelostjo, pojavljata se t. i. prikrita neposlušnost in mentalna fluktuacija.

Izkušnje zaposlenih vplivajo na raven zavzetosti in produktivnosti zaposlenih, s čimer utiramo pot boljšim rezultatom. Večjo zavzetost zaposlenih boste dosegli z izboljšanjem izkušnje zaposlenih, t. i. konceptom EX, ki vključuje celoten življenjski cikel zaposlenega v nekem podjetju in se osredotoča na to, kako to izkušnjo za vsakega posameznika narediti čim boljšo.

*Zvezdana Lubej, ustanoviteljica Kadrovske asistencije, Country manager Profiles Int. za Slovenijo, svetovalka za preobrazbo podjetij in strateškega HR managementa



Kultura podjetja je pomembna za pridobivanje in zadržanje najboljših kadrov in ima dokazan vpliv na rezultate podjetja.

7 priporočil za boljšo izkušnjo sodelavcev

1. Določite prioritete

Čeprav bi vas morda zamikalo, ne začenjajte na več področjih hkrati. Učinkovitejši boste, če razmislite, kaj je za podjetje bistveno. Predvsem pa ne streljajte v prazno. Vključite svoje sodelavce. Iz prve roke vam bodo povedali, kje so prioriteta področja in možnosti za izboljšave.

2. Za božjo voljo, komunicirajte. In poslušajte!

To je najbolj kritičen vidik zagotavljanja privlačne izkušnje zaposlenih. Osredotočite se na jasno in pravočasno komunikacijo, ki pomaga zmanjševati in reševati konflikte in nejasnosti, ljudje pa se počutijo vključene in pomembne.

3. Priznanje sproža kemično reakcijo v možganih

Kadar date svojim ljudem priznanje – in višje, kot je priznanje, bolje je – se prične kemični proces, ki sprosti dopamin v možganih. Priznanje daje ljudem tisti vsem nam dobro poznan občutek, da prispevamo, kar nas spodbudi, da želimo prispevati še več. Oseba, ki dobi priznanje, je motivirana, da doseže svoje cilje in ostane v organizaciji.

4. Ne ugibajte! Vprašajte! Preverjajte!

Večkrat izvajajte kratke ankete, s katerimi preverite pulz. Tako boste vedeli, kaj morate izboljšati, zaposlenim pa pokažete, da vam je mar za njihovo mnenje.

Le tako boste lahko izkušnjo zaposlenih izboljševali v vsaki posamezni fazi in razumeli, zakaj se kandidati odločajo za delo v vašem podjetju in kako učinkoviti so vaši kadrovski procesi od privabljanja, zaposlovanja in uvajanja do razvoja in kariernih priložnosti.

5. Spodbujajte zdravo in konstruktivno kulturo

Kultura podjetja je pomembna za pridobivanje in zadržanje najboljših kadrov in ima dokazan vpliv na rezultate podjetja. Poglejte naokrog. So ljudje veseli, radi sodelujejo drug z drugim, so zavzeti za svoje delo? To so ključni dejavniki pozitivne kulture podjetja. Boljša, kot je kultura podjetja, boljše so izkušnje zaposlenih.

6. Pokažite več empatije

Vodenje z empatijo pomeni razumevanje in sprejemanje, da ljudje ne delujejo vedno po svojih najboljših močeh. Naši sodelavci, tako kot mi, vsak dan pridejo in odidejo z nahrbtnikom. Pomagajmo jim, da je ta nahrbtnik čim lažji.

7. Negujte dobre odnose

Medtem ko številni dejavniki vplivajo na upravljanje izkušenj zaposlenih, je odnos med zaposlenim in delodajalcem najbolj celovita, zapletena in zahtevna komponenta. Analiza odnosov vam poda konkretne usmeritve, katera področja potrebujejo več vaše pozornosti.

Nadpovprečne investicije v znanje in veščine naših sodelavcev

Kot številna mednarodna podjetja se tudi Kolektor sooča z izzivi, kako svoje proizvodne procese in tehnologije prilagoditi spreminjajočim se zahtevam trga in pri tem ostati konkurenčen na globalnem trgu. Naložbi v krepitev znanja in strokovni razvoj zaposlenih sta zagotovo eden od ključnih dejavnikov za uspešnost posameznega podjetja, česar se zaveda tudi vodstvo Kolektorja.

Novi načini dela in organizacije ter hiter napredek na vseh področjih od zaposlenih zahtevajo nenehno prilagajanje in učenje, ki spodbuja kulturo vseživljenjskega učenja. To je povezano tudi z dodatno ponudbo vsebin, ki niso strogo vezane na delovno in strokovno področje, a se zaposleni v njih pogosto prepoznajo.

Več kot 10-letna tradicija petkovih usposabljanj

Visoko število ur usposabljanj na delovnem mestu v skupini Kolektor govori o tem, da so naši zaposleni stalno vključeni v procese učenja in usposabljanja. Poleg specifičnih znanj imajo veliko priložnosti, da nadgradijo ali pa usvojijo tudi znanja s področij, ki so jim osebno bližje. Govorimo o neformalnih in prostovoljnih usposabljanjih, ki potekajo znotraj delovnega časa. Ena takšnih so petkova usposabljanja, s katerimi smo pričeli že leta 2012. Zaposleni, ki so del Kolektorjeve družine že vsaj deset let, so se v tem času zagotovo udeležili vsaj enega petkovega usposabljanja, ki ga je organizirala Služba za kadre.

Zdrav Kolektor za zdrav duh v čilem telesu

Z novim zagonom na tem področju smo ponovno pričeli po koronskem obdobju. V letu 2023 smo v sklopu projekta Zdrav Kolektor in certifikata Družini prijazno podjetje pozornost namenili usposabljanjem s področja zdravja in zdravega življenjskega sloga. Tako smo izpeljali dihalnice, test hoje, osvetlili izzive srednjih let, spoznali orodja za spoprijemanje

s stresom, usvojili znanja za oblikovanje in krepitev zdravih odnosov ter se poglobili v pasti virtualnega sveta. S petkovimi usposabljanji bomo nadaljevali v jesenskem času, ko bodo med izvajalci tudi naši zaposleni. Raznolikost vsebin, ki smo jih prilagodili potrebam zaposlenih, in pester nabor izvajalcev sta se pokazala za zelo uspešna, saj so ju zaposleni odlično sprejeli.



Saša Musec Čuk in Barbara Ozebek iz Službe za kadre

Naša razvojna naravnost si je prislužila tudi priznanje

V Kolektorju smo pogosto tudi partnerji v projektih, ki so razvojno naravnani. Naj omenimo, da sta bila Kolektor Orodjarna in tedanji Kolektor Group izbrana na Javnem razpisu za sofinanciranje vzpostavitve in delovanja kompetenčnih centrov za razvoj kadrov 2019–2022. Cilj projekta je bil s krepitvijo kompetenc zmanjšati neskladja med usposobljenostjo in potrebami trga dela. V obeh podjetjih smo uspešno implementirali vse zastavljene aktivnosti. Ponosni smo tudi na zlat certifikat Top investitor v izobraževanje, ki smo ga prejeli v letu 2022. Ta dovolj zgovorno priča o tem, da stalno spodbujamo in vlagamo v različne oblike usposabljanja ter učenja, kar se izkazuje tudi v deležu investicije, ki je glede na slovenska merila zelo nadpovprečen.

Vseživljenjsko učenje je nuja in standard

V zadnjih desetletjih postaja človeški kapital ključni dejavnik uspešnosti podjetij. Ta ustvarja največje razlike v gospodarski rasti in razvitosti med državami ter gospodarski uspešnosti podjetij. Za povečanje količine in kakovosti človeškega kapitala pa je nujen dober izobraževalni sistem ter čim večja vključenost vanj.

Časi, ko se je z zaključkom formalnega izobraževanja naša pot pridobivanja znanja zaključila, so mimo. Danes se znanje stara hitreje kot kdaj koli prej, zato je še večji poudarek na vlaganju v razvoj znanj posameznika v vseh življenjskih obdobjih.

Koncept vseživljenjskega učenja je postal nujen del kariernega napredovanja vsakega posameznika in pomeni nenehno pridobivanje formalnega in neformalnega znanja skozi vse življenje. Vseživljenjsko učenje danes predstavlja eno od ključnih kompetenc 21. stoletja.

V različnih obdobjih imamo različne sposobnosti in interese

Prav tako iz potreb po nenehnem učenju in nadgrajevanju znanja izhaja tudi koncept vseživljenjske karierni orientacije. Pri tem gre za neprekinjen proces, ki posameznikom omogoča, da v vseh starostnih obdobjih in skozi vse življenje identificirajo svoje sposobnosti, kompetence ter interese, sprejemajo odločitve na področju izobraževanja, usposabljanja in izbire poklica.

Da se je potrebno nenehno učiti in sodelovati z najrazličnejšimi institucijami, se strinjajo tudi naši sogovorniki.

Tanja Rudolf, inženirka zagotavljanja kakovosti, Kolektor KFH



»V Kolektorju sem se sprva zaposlila kot delavka v končni kontroli, pot nadaljevala kot vodja TED končne kontrole, trenutno pa zasedam mesto inženirke zagotavljanja kakovosti. Vključena sem bila v veliko internih kot tudi zunanjih izobraževanj. Odkar zasedam mesto v kakovosti, sem tudi izvajalka internega izobraževanja avtokontrole za novo zaposlene ter obstoječe zaposlene na programu magnetike. Menim, da podjetje dovolj vzpodbuja zaposlene k pridobivanju novega znanja in veščin. Osebo sem zelo naklonjena danim možnostim za pridobitev znanja, zato se jih tudi z veseljem udeležim. S tem pridobivam nova in dodatna znanja, ki mi omogočajo širitev osebnih kompetenc ter pripomorejo tudi k uspešnejšemu delu na delovnem mestu.«

Investicijski delež, ki ga Kolektor namenja različnim oblikam usposabljanja in učenja, je visoko nad slovenskim povprečjem.

Prof. dr. Gregor Dolinar, dekan, Fakulteta za elektrotehniko Univerze v Ljubljani



»Fakulteta za elektrotehniko Univerze v Ljubljani posveča veliko pozornost čim hitrejšemu prenosu znanja, ki nastaja na fakulteti, v širše okolje, še posebej v podjetja. Po eni strani smo na fakulteti na ta način v stiku z realnimi izzivi gospodarstva, po drugi strani pa lahko s svojim znanjem te izzive pomagamo reševati in tako prispevamo k višji dodani vrednosti in s tem konkurenčnosti podjetij, s katerimi sodelujemo. Intenzivni izmenjavi mnenj in izkušenj je namenjen tudi Razširjeni upravni odbor fakultete, v katerem poleg vodstva Fakultete za elektrotehniko sodelujejo tudi ugledni gospodarstveniki številnih najuspešnejših slovenskih podjetij. Jasna vizija Kolektorja, da je treba biti inovativen, usmerjen v raziskave in razvoj, sprejemati odgovornost za lokalno in širše okolje, pri vsem tem pa ne zanemariti skrbi za zaposlene, se odlično ujema s cilji naše fakultete.«



Neca Kompara,
kineziologinja,
Center za krepitev zdravja
v ZD Idrija

»S Kolektorjem dobro sodelujemo že vse od leta 2020. Aktivnosti, s katerimi smo začeli širiti zdrav življenjski slog na delovnem mestu, so bile aktivni odmori z našo fizioterapevtko in predavanja na različne teme, tako splošne kot tudi s področja zdravstva. Po covidu smo naše sodelovanje še okrepili. Do danes smo izvedli že kar nekaj testov hoje na dva kilometra, od lani izvajamo tudi meritve analize telesne sestave, za zaposlene pa smo pripravili tudi številna druga predavanja in delavnice na temo spoprijemanja s stresom, zdravih odnosov, zdravega življenjskega sloga in druge. Osebnostno se mi zdijo tovrstna izobraževanja zelo pomembna. V današnjih časih smo zasičeni s številnimi informacijami, za katere nismo prepričani, ali so strokovno preverjene ali ne. V CKZ se trudimo, da sledimo najnovejšim smernicam, potrjenim s strani NIJZ. Trudimo se, da bi ljudi motivirali za zdrav življenjski slog, kamor uvrščamo redno telesno dejavnost, zdravo in uravnoteženo prehrano, obvladovanje stresa, kakovostno spanje, osebno higieno, neuporabo škodljivih substanc (alkohol, kajenje, droge ...), varno in zmerno uporabo elektronskih naprav ter redno obiskovanje preventivnih pregledov v ambulanti družinske medicine. Zaposleni so za tovrstna izobraževanja in usposabljanja še malce zadržani, vendar verjamem, da bo interes vedno boljši. Zavedamo se, da mora preteči nekaj časa, da posameznik ozavešči, da so tovrstni dogodki, ki jih podjetje ponuja, koristni in uporabni. Primer dobre prakse je zagotovo analiza telesne sestave, saj smo do zdaj še vedno vse ponujene termine zapolnili v enem dnevu. Letos sta bili dobro obiskani tudi delavnici Zdravi odnosi in Spoprijemanje s stresom. Svetujem, da te vsebine sliši vsak. Kljub hitremu tempu življenja se mi zdi, da se večina vedno bolj zaveda pomena zdravega načina življenja in skuša skladno s tem tudi živeti.«



S pridobivanjem novega znanja in veščin tudi bolje spoznaš samega sebe – morda z novim znanjem spoznaš novo karierno pot, v kateri se prej nisi videl.

Drago Peternelj,
vodja proizvodnje -
elektronika in pogoni,
Kolektor Ascom



»Zame je vseživljenjsko učenje pomembno, saj s tem pridobimo znanje, potrebno za napredek, ki ga lahko uporabimo na zasebnem ali službenem področju. Kolektor na tem področju dela dobro, saj omogoča in spodbuja usposabljanja. Zaposleni imajo tudi možnost, da si sami izberejo usposabljanja za področja, na katerih želijo napredovati. Sam se za dodatna usposabljanja odločam, ker želim napredovati, dobiti pogled iz druge perspektive, se spoznati z novostmi in si olajšati delo. Pomembno je, da naši interni strokovnjaki prenašajo znanje tako na novo zaposlene, obstoječe zaposlene in bodoče generacije, ki pri nas opravljajo prakso. Dober interni izobraževalec učinkovito prenaša znanje na način, da ga zaposleni samostojno uporabijo v praksi oz. v internih procesih. Če delodajalec nima ustreznega podprtega sistema usposabljanja in izobraževanja, se zaposleni ne razvija tako, kot bi se lahko. Zame je bila možnost dodatnega izobraževanja ob mojem vstopu v podjetje velik motivator pri odločitvi za zaposlitev v skupini Kolektor. Takšno prakso zaznavam še danes.«

Adrian Mohorič,
procesni inženir,
Kolektor Sikom



»Moj dedek je vedno pravil, da se učenje ne konča v šoli, ampak se nadaljuje skozi celotno življenje, in da se vsak dan lahko naučiš nekaj novega, samo da si pripravljen učiti se. Pridobivanje novega znanja je zelo pomembno, če hočeš ostati konkurenčen na trgu dela in razvijati svojo kariero. S pridobivanjem novega znanja in veščin tudi bolje spoznaš samega sebe – morda z novim znanjem spoznaš novo karierno pot, v kateri se prej nisi videl. Kolektor ponuja raznolik spekter izobraževanj, ki pomagajo pri razvijanju in gradnji kariere, ter izobraževanj, ki prispevajo k osebni rasti. Izobraževanja so eden od ključnih dejavnikov, ki veliko pripomore, da delovni proces deluje učinkovito in dosega zelene standarde kakovosti. Delovni procesi in trendi v industriji se v današnjem času hitro spreminjajo. Če hočeš ostati v koraku s sodobnimi trendi, je potrebno biti dinamičen, kar pomeni, da je treba stalno pridobivati novo znanje in veščine.

Po mojem mnenju je dober izobraževalec tisti, ki zna pritegniti pozornost poslušalca in ga poskusi čim bolj aktivno vključiti v izobraževanje. Zelo pomembno je, da zna obdržati pozornost poslušalca skozi celotno srečanje. Pri izobraževanjih, kjer je tematika bolj suhoparna oz. dolgočasna, koncentracija poslušalca hitro pade. Zato je treba pri takih tematikah razbiti monotonost in vključiti razne popestritve, kot so na primer videi, praktični prikazi/eksperimenti ... V praksi se pokaže, da si udeleženci, ki aktivno poslušajo in sodelujejo v izobraževanju, več zapomnijo in tudi postavljajo več vprašanj. Moja izobraževanja niso vedno čisto enaka, sproti jih prilagajam glede na udeležence in poskušam razbrati, kaj jih pritegne k aktivnemu poslušanju.«



Preko različnih pobud uresničujemo svojo družbeno odgovornost



Družbena odgovornost je postala pomemben vidik sodobnega poslovanja, ki se odraža v pričakovanjih zaposlenih, partnerjev in širše skupnosti. Tega se zavedamo tudi v skupini Kolektor Construction, kjer z uresničevanjem različnih aktivnosti, namenjenih skupnosti in zaposlenim, stremimo k ustvarjanju pozitivnega vpliva na okolje in družbo na splošno.

Ogled gradbišč za zaposlene skupine Kolektor Construction

V skupini Kolektor Construction smo prvi ogled za zaposlene izvedli na gradbiščih drugega tira železniške proge Divača–Koper. Zaposleni so spoznali, kako potekajo predorska dela od izkopa do izvedbe notranje obloge, gradnja viadukta ter vsa ostala dela in procesi, ki so potrebni za uspešno dokončanje projekta. V skupini se zavedamo, da

pozitivno delovno okolje, h kateremu pripomore tudi organizacija ogleda gradbišča, pomembno vpliva na motiviranost zaposlenih, krepi medsebojno povezanost, spodbuja sodelovanje, občutek pripadnosti in prispeva k uspešnosti projekta. Zaposlenim ponuja tudi edinstven vpogled v projekt, saj imajo možnost spoznavati delo v praksi in opazovati različne procese, kar pripomore k razumevanju projekta kot celote.

Ogled gradbišča zaposlenim ponuja edinstven vpogled v projekt, kar pripomore k razumevanju projekta kot celote.



V svet gradbeništva popeljali tudi najmlajše

Na gradbišča smo povabili tudi otroke iz vrtcev in šol. V skupini Kolektor Construction verjamemo, da so otroci most med sedanostjo in prihodnostjo, zato smo se odločili, da tudi z najmlajšimi delimo navdušenje nad gradbenimi projekti. Hkrati smo obiske otrok iz vrtcev prepoznali kot priložnost, da najmlajšim predstavimo gradbene poklice in spodbudimo njihovo zanimanje za gradbeništvo. V aprilu so gradbišče izgradnje proizvodnega objekta Hidria v Spodnji Idriji obiskali otroci skupine Murenčki iz vrtca Spodnja Idrija, ki so bili navdušeni nad gradbeno mehanizacijo. Junija pa so si gradnjo svoje nove šole ogledali učenke in učenci Tretje osnovne šole Slovenj Gradec, ki so spoznali, da bodo poleg novih matičnih učilnic ob zaključku gradnje pridobili tudi prostore za likovno, tehnično in glasbeno ustvarjanje.

Podpora študentom tudi izven predavalnic

V skupini Kolektor Construction smo še dodatno okrepili sodelovanje z gradbenimi fakultetami v Sloveniji in na Hrvaškem. Zaposleni so v sodelovanju s profesorji pripravili obsežen program sodelovanja, s katerim študentom predstavljajo in pojasnjujejo delovne procese in orodja, ki jih v skupini uporabljamo. Zavedamo se, da je študijsko obdobje čas, ko se oblikuje temelji kariere, ki bi morali

biti osnovani na praktičnih izkušnjah ob podpori mentorjev, zato dijakom in študentom omogočamo študentsko delo in prakso tako na gradbiščih po Sloveniji kot tudi v pisarnah. Verjamemo, da je delo ob izkušenem kadru dragocena izkušnja, ki jim bo pomagala pri njihovem osebnem in kariernem razvoju. Obenem bodoče inženirke in inženirji pod mentorstvom spoznajo delo še pred vključitvijo v ekipo skupine Kolektor Construction, izkusijo gradbeno panogo tudi izven predavalnic in spoznajo morebitne bodoče sodelavce.



Šest desetletij spominov, izzivov, uspehov in izjemnih ljudi

Letošnje leto je za Kolektor jubilejno. 60-letnici je bil posvečen tudi tradicionalni Dan Kolektorja, ki je bil namenjen druženju zaposlenih, njihovih družinskih članov, naših upokojencev in štipendistov.

Sobotno dopoldne je bilo rezervirano za športna tekmovanja, popoldne pa so najprej na svoj račun prišli otroci. Na osrednjem prizorišču, kjer so več kot 4.000-glavo množico zabavali skupina Čuki, ansambel Javor ter Petar Grašo, je bilo živahno do poznih večernih ur.

Temeljne vrednote, ki so nas vodile do tukaj in nas bodo še naprej, so znanje, sodelovanje in družbena odgovornost. Te vrednote nas opredeljujejo kot skupino in usmerjajo našo pot v prihodnost.

Skupaj oblikujemo Kolektor

Zbrane sta nagovorila predsednik uprave Kolektorja **Valter Leban** in predsednik nadzornega sveta **Stojan Petrič**. Spomnila sta se začetkov in prehojene poti, ko je Kolektor iz obrtne delavnice s par deset zaposlenimi postal močna, uspešna, globalizirana in diverzificirana ter mednarodno uveljavljena skupina z več kot 5.000 zaposlenimi po vsem svetu. Iz slovenskega podjetja v tuji lasti je postal podjetje v izključno slovenski lasti, v lasti delničarjev družb Kolektor d.d. in FMR Holding d.d. »Danes praznujemo 60 let obstoja Kolektorja. Šest desetletij polnih spominov, izzivov, uspehov in vas – izjemnih ljudi, ki ste vsak po svoje prispevali k tej zgodbi,« je zbranim dejal Leban in dodal, da se kljub vsemu tehnološkemu napredku zavedajo, da je naše najdragocenejše

sredstvo človeški kapital. »To ste vi, naši zaposleni, ki soustvarjate zgodbo Kolektorja. Zato želim poudariti tiste temeljne vrednote, ki so nas vodile do tukaj in nas bodo vodile še naprej: to so znanje, sodelovanje in družbena odgovornost. Te vrednote nas opredeljujejo kot skupino in usmerjajo našo pot v prihodnost. Na tem mestu želim izraziti iskreno priznanje za vse vas, ki ste del te izjemne zgodbe. Vsi ste ključni del tega uspeha in tega ne smemo nikoli pozabiti. Zahvaljujem se vam za vašo predanost, za vso energijo, znanje in strast, ki jo vlagate v svoje delo. Skupaj smo oblikovali Kolektor in skupaj bomo oblikovali njegovo prihodnost.«

Velik potencial za investicije

Po Petričevih besedah si je vodstvo Kolektorja vedno postavljajo nove izzive, nove cilje in iskalo načine za njihovo uresničitev. In bilo do zdaj vedno uspešno. »Prepričan sem, da bomo tudi v prihodnje,« je dejal Petrič. Dodal je tudi: »Prepričan sem, da imamo dovolj potenciala za investicije v posamezne entitete v prihodnjih letih. Na področju mobilnosti bomo investirali 50 do 70 milijonov evrov v nove programe, projekte, produkte, s katerimi nadomeščamo osnovni program, v skupini Kolektor Technologies bomo investirali do 100 milijonov. Kolektor Etra, največje podjetje v tej skupini, naj bi svoj promet v naslednjih šestih do sedmih letih povečala na do 450 milijonov evrov. Investirali bomo tudi v gradbeništvo. Na tem področju se bomo že v letošnjem letu približali prometu v višini 500 milijonov evrov. To je nekaj napovedi za naprej. Cilje torej imamo. Prepričan sem, da jih bomo tudi dosegli.«



Hvala zaposlenim za predanost, za vso energijo, znanje in strast, ki jo vlagate v svoje delo. Skupaj smo oblikovali Kolektor in skupaj bomo oblikovali njegovo prihodnost.



Tomaž Vencelj,
župan občine Idrija

»Kolektor nedvomno vseh 60 let obstoja pušča velik pečat v lokalni skupnosti. Zaveda se pomena družbene odgovornosti. Že vrsto let podpira športna društva oz. klube in prireditve. Letos je bil denimo generalni pokrovitelj Festivala idrijske čipke. Veliko pripomore k temu, da v kraju praktično ni brezposelnosti, saj je največji zaposlovalec v občini. Želel bi si, da bi nam Kolektor pomagal pri izgradnji športne infrastrukture, ki je namenjena vsem prebivalcem občine Idrija. Vemo namreč, da kakovostno preživet prosti čas vpliva tudi na zadovoljstvo ljudi na delovnem mestu. V občini se soočamo z veliko stanovanjsko stisko, zato bi si od vseh velikih zaposlovalcev želel, da bi v prihodnje v okviru podjetij poskušali reševati stanovanjski problem zaposlenih. Če hočemo v Idrijo privabiti visoko izobražen kader, bi morali poskrbeti tudi za stanovanja višjega ranga. Tega pa občina ne more. Kolektor že vseh 60 let zgladno skrbi za svoje zaposlene. V bodoče ne pričakujem nič drugače. V časih velikih izzivov želim, da Kolektor uspeva na poti, ki si jo je zastavil. V preteklosti je z globalizacijo in diverzifikacijo dokazal, da ve in zna, kako uspe(va)ti. Želim vam vse najboljše!«





Mag. Nevenka Volk Rožič,
direktorica Severno Primorske
gospodarske zbornice

»Skupina Kolektor ima s svojo razvejano mrežo poslovnih subjektov in dejavnosti zelo pomembno vlogo pri ustvarjanju gospodarskih dosežkov severnoprimorske regije. Lahko smo ponosni, da imamo taka razvojno usmerjena, inovativna in družbeno odgovorna podjetja, ki so globalno prepoznana in ki nenazadnje omogočajo, da se ob njihovem boku razvijajo številna mikro in mala podjetja. Skupina je velik zaposlovalec v regiji, z zelo uspešno razvitim sistemom za razvoj zaposlenih, ki podpira uresničevanje njihovih poslovnih ciljev. So tudi prvi, ki so kot zasebnik vstopili v javno-zasebno partnerstvo na področju socialnega varstva v Sloveniji, v Dom upokojencev Idrija. Predstavniki skupine Kolektor aktivno sodelujejo v Upravnem odboru GZS Severno Primorske gospodarske zbornice, ki je najvišje predstavniško telo gospodarstva v regiji, in so pomembni člani pri vseh aktivnostih, ki jih izvajamo na zbornici. Vizija, poslanstvo in učinkovit sistem upravljanja so gotovo odlična podlaga za uspešno prihodnost. Iskrene čestitke vodstvu in vsem zaposlenim za dosedanje delo ter uspešno poslovanje še naprej!«





Oglej si video!



Karmen Vidmar,
ravnateljica Gimnazije Jurija
Vege Idrija



»Kolektor je pomemben zaposlovalec, ne samo v Idriji, temveč tudi širše; je podpornik različnih društev ter organizacij in tako kot nekoč še vedno pomaga držati pri življenju del družabnega življenja. V obdobju, ko se je podjetje rojevalo, je dotedanji steber idrijskega gospodarstva in družbenega življenja, rudnik živega srebra, prehajal v svojo zaključno fazo. Iz rudarskega mesta se je Idrija postopoma prelevila v industrijsko mesto. Kolektor je prevzel vlogo podpornika družabnega življenja, ki jo je prej imel rudnik živega srebra. V tem obdobju 60 let je Kolektor prešel različne faze. Iz družbenega podjetja je postalo podjetje v zasebni lasti. Kolektor je bil v prejšnjem sistemu, pred letom 1991, eno redkih jugoslovanskih podjetij s tujim lastništvom in lastnim razvojem. Zame je bil najbolj občudovanja vreden dosežek ob prelomu tisočletja, ko je Kolektor odkupil svoj delež pri tujem lastniku in kupil lastniški delež še bivšega lastnika Kautt & Bux. S tem je podjetje pokazalo moč, vizijo in pogum. Sledil je prodor na tuje trge, znanje in inovacije so Kolektor postavili na globalni zemljevid. Na Gimnaziji Jurija Vege Idrija smo tudi s podporo Kolektorja pridobili štiriletni strokovni program strojnega tehnika in dve leti kasneje še sodoben program mehatronik operater. Pomagal nam je z opremo strojne delavnice in pri izvajanju nadstandardnih dejavnosti. Podjetje sprejema naše dijake na praktično usposabljanje tako doma kot v tujini, pomaga pri izvedbi maturantskega plesa ... Mi pa poskušamo podjetje približati našim dijakom, jim pomagati, da ga bolje spoznajo in se zato kasneje lažje odločajo za inženirske poklice, ki jih podjetje tako zelo potrebuje. Želim vam veliko poguma, vizije in modrosti pri strateških odločitvah! Sr(e)čno še naslednjih 60 let!«

Kolektor Etra: transformirali bomo svet vsaj še naslednjih 90 let

Leta 1933 je bila s strani takratnih Kranjskih deželnih elektrarn ustanovljena Servisna delavnica transformatorjev, predhodnica Etre 33 in Kolektor Etra. 90-letnico začetka oblikovanja industrije energetskih transformatorjev na območju Črnuč v Ljubljani smo obeležili tako, kot se za častitljivi jubilej spodobi.





Od leta 1933 se je zgodilo in spremenilo marsikaj. Izjemno ponosni smo, da 90-letnico Kolektor Etre proslavljamo kot uspešno podjetje, ki se lahko kosa z največjimi multinacionalkami v industriji energetskih transformatorjev doma in po svetu.

90 let obstoja podjetja v zahtevni energetski industriji je izjemen dosežek. Zasluge za to gredo vsem zaposlenim in sodelavcem v Kolektor Etri in v povezanih družbah, ki s svojim delom in predanostjo vsakodnevno prispevajo k rasti in razvoju podjetja. Zato se spodobi, da tako pomemben jubilej tudi ustrezno proslavimo.

Športno obarvano mednarodno praznovanje

Naš dan, ko smo se vsi skupaj zbrali in praznovali preteklih 90 let ter nazdravili na še uspešnejšo prihodnost, je bil petek, 2. junij 2023. Ob tem seveda nismo pozabili na sodelavce iz hčerinskih in povezanih družb: Kolektor Igina, Kolektor Etre Beograd iz Srbije, Kolektor Weltecha s Poljske in Primabiroja iz Hrvaške.

Ob prelepem Zbiljskem jezeru se nas je zbralo kar 500. V športnem duhu smo se pomerili v različnih igrah, kot so sekiromet, odbojka na mivki, supanje, veslanje, ročni nogomet, pikado, igra štrbunk,

namizni tenis in še mnogo drugih. Največje zanimanje je vzbudil mednarodni turnir v malem nogometu, kjer se je pomerilo pet ekip: Etra, Igin, Primabiro, Weltech in KE Beograd. Na travnatih igriščih so igralci v 'požrtvovalni' borbi za žogo prikazali izjemno igro, napeto do zadnje minute. Prvo mesto si je priborila ekipa Etre, drugo ekipa Primabiro in tretje ekipa KE Beograd.

Častitljivi jubilej Kolektor Etre nas je v športnem in glasbenem duhu ob prelepem Zbiljskem jezeru obeležilo kar 500.

Ne le sodelovati, tudi zabavati se znamo

Dogodek, na katerem ni manjkalo ne dobre hrane ne hladne pijače, je energično otvorila Nuša Derenda s svojo uspešnico Energy. V nadaljevanju nas je z glasbo za vse okuse zabaval Samuel Lucas z bandom, ki je skrb za plesne ritme nato predal DJ-ju.

Skupaj smo dokazali, da znamo ne le dobro sodelovati, temveč se tudi odlično zabavati. Po koncu dogodka smo si bili enotni, da je naše druženje neponovljivo in se že veselimo naslednje obletnice.





Postani naš štipendist

Razpisujemo kadrovske štipendije za dijake in študente vseh letnikov. Najboljša štipendija za najboljše karijerne priložnosti!

Aktualna področja

Različne smeri strojništva, elektrotehnike, fizike, informatike in gradbeništva.

K prijavi vabimo tudi vse ostale, ki smatrate, da lahko s svojim znanjem in zagonom soustvarjate razvoj naše skupine.



www.kolektor.com/mladi

Zakaj postati naš štipendist?

Nudimo:

- štipendije od 210 do 400 EUR mesečno,
- kakovostno mentorstvo in prenos dolgoletnih izkušenj,
- prednostno obravnavanje prijave za strokovno prakso,
- povezovanje teorije s prakso preko študentskega dela,
- udeležbo na strokovnih izobraževanjih,
- druženje ob Dnevu Kolektorja, Dnevu znanja in organiziranih športnih aktivnostih,
- podporo pri izdelavi seminarских, diplomskih in magistrskih nalog,
- zaposlitev ustrezno izobrazbi.

KOLEKTOR



Možnost dela med šolanjem in zaposlitve po njem

»Ob omembi Kolektorja najprej pomislim na izdelek, ki je sestavljen iz med seboj izoliranih lamel, po katerih drsijo ščetke. Ko sem bila v osnovni šoli, so nam omogočili ogled podjetja. Iz prve roke smo izvedeli, kako podjetje deluje, kakšen je proizvodni proces, kako nastajajo komutatorji ... Danes, nekaj let kasneje, sem Kolektor že dodobra spoznala, saj mi kot štipenditor preko študentskega dela omogoča povezovanje teorije s prakso in kakovostno mentorstvo pri opravljanju obvezne šolske prakse, pri izdelavi zaključnega izdelka ter seminarских nalogah. Kar pa je najbolj pomembno: zagotavlja mi štipendijo, ki mi omogoča samostojno šolanje in neodvisnost. Pri odločitvi, da postanem Kolektorjeva štipendistka, so prevladali spodbujanje za pridobivanje znanja, možnost dela med šolanjem in takojšnje zaposlitve po njem.«

Dina Šakanović, štipendistka



Nagrajene Kolektorjeve inovacije

Na regijskih izborih za najboljše inovacije v državi je Kolektor sodeloval z dvema inovacijama. Prejeli smo zlato in srebrno priznanje.

Zlato priznanje in s tem udeležbo na nacionalnem izboru, ki so 19. septembra 2023, si je prislužil Kolektor ATP oziroma ekipa v sestavi **Uroš Felc, Timotej Mrzelj, Peter Prudič, Gregor Bizjak, Jani Grlj, Matevž Požar, Žan Poklar, Jernej Možina, Katarina Kranjc, Roman Hodnik** in **Ciril Močnik** (Kolektor Mobility) za inovacijo Večfunkcijski senzor za nadzor dinamike vozila z upravljanjem podatkov iz oblaka. Ekipa Kolektor Orodjarne – PC Avtomatizacija in strojogradnja v sestavi **David Bizjak, Tadej Vidic, Marko Bogataj, Pavel Rupnik, Franci Klun, Miroslav Govekar, Zoran Borković** in **Emil Kopač** pa je za inovacijo GEN2 standardizirana modularna linija za proizvodnjo hibridnih komponent za avtomobilsko industrijo prislužila srebrno priznanje.

Iskrene čestitke vsem inovatorjem.

GEN2 standardizirana modularna linija za proizvodnjo hibridnih komponent za avtomobilsko industrijo

Inovacija predstavlja t. i. GEN2 standardizirano modularno linijo za proizvodnjo kompleksnih hibridnih izdelkov za avtomobilsko industrijo. Uporabnik lahko z uporabo modularne tehnološke platforme GEN2 izdeluje izdelke v različnih življenjskih fazah, kar mu omogoča učinkovito procesiranje novih projektov brez večjih časovnih in finančnih investicij. Ključen pri tem je koncept trajnosti in ponovne uporabe proizvodne opreme, ki uporabnikom omogoča agilne pristope pri integraciji novih projektov, ki na GEN2 nadgrajujejo obstoječe. Sestavljena je iz varnostno



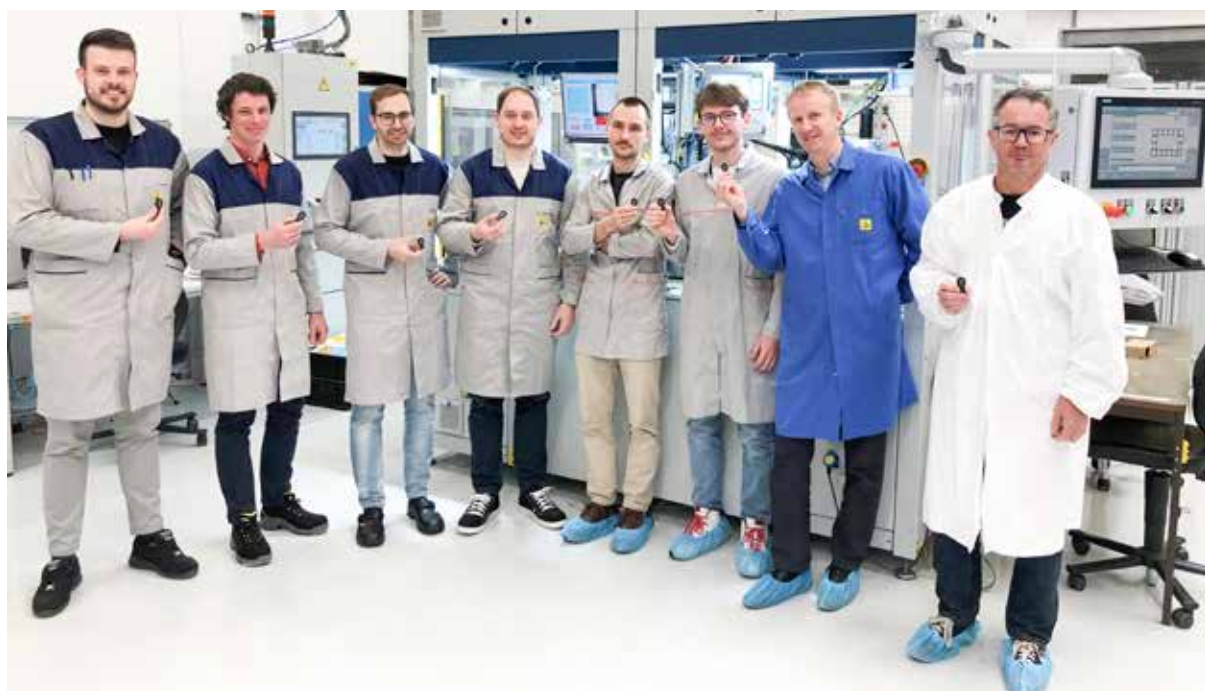
ločenih podsistemov (ali gradnikov), ki omogočajo neodvisno samostojno delovanje ali delovanje kot integracijski gradniki na celotni liniji. Standardizirani sistemi so tako medsebojno kot samostojno modularni in jih lahko končno s konfiguracijo prilagodimo glede na specifične zahteve projekta ali kupca ter števila izdelkov, ki se proizvajajo na liniji. Standardizacija in modularnost zagotavljata dolgoročno konkurenčnost ter poslovno uspešnost celotne verige proizvodnje komponent za avtomobilski trg. To inovativno orodje uporabniku opreme omogoča, da ima odprto rešitev za še neznane izdelke pri neznanih kupcih. Ob tem se hitro prilagaja spremembam na trgu ter zagotavlja fleksibilnost in učinkovitost proizvodnje, kar prispeva k dolgoročni konkurenčnosti podjetja.

Večfunkcijski senzor za nadzor dinamike vozila z upravljanjem podatkov iz oblaka

Uroš Felc, Timotej Mrzelj, Peter Prudič, Gregor Bizjak, Jani Grlj, Matevž Požar, Žan Poklar, Jernej Možina, Katarina Kranjc, Roman Hodnik in Ciril Močnik (Kolektor Mobility)

Inovacija predstavlja razvoj nove generacije senzorja za nadzor dinamike vozila z upravljanjem podatkov iz oblaka, pri katerem prilagodljiva elektronika omogoča uporabo istega senzorja za različna podvozja in proizvajalce. Uporaba patentiranih Kolektorjevih 'press-fit pinov' zagotavlja proizvodnjo brez škodljivih vplivov na okolje. Modularen proizvodni proces poteka na novo razviti 'flex' liniji, ki omogoča enostavno nadgradnjo in dodajanje operacij. Rešitev odgovarja na vse ključne izzive: enoten dizajn, robustnost in tesnost, stabilnost signala in nizko temperaturno občutljivost ter zanesljivost in modularnost. Gre za kombinirano prebojno inovacijo, ki združuje številne novosti v razvoju novega izdelka in procesa ter skupaj omogoča hitro rast uporabe.

Za razvoj je poskrbela široka multidisciplinarna in mednarodna ekipa iz različnih podjetij v skupini ter zunanjih partnerjev. Ocena je, da bi lahko do leta 2030 proizvajali okrog 10 milijonov senzorjev letno. Kolektor ATP se s tem projektom iz dosedanjega razvijalca procesov razvija tudi v razvijalca izdelkov za avtomobilsko industrijo na področju elektromehanskih funkcionalnih sklopov. To prinaša v Kolektor in širše slovensko okolje nov izziv, pa tudi številna nova kompleksna delovna mesta z višjo dodano vrednostjo na več področjih delovanja. Projekt je spodbudil povezovanje izkušenej starejše generacije in zagnanosti mladih inženirjev med različnimi oddelki in zunanjimi partnerji. To je med drugim tudi prvi Kolektorjev izdelek, kjer se za montažo elektronskih modulov uporabljajo 'press-fit pini', ki v primerjavi s klasičnimi postopki spajkanja omogočajo čisto, hitro in nizkoenergijsko montažo.



Nad pasti novih tehnologij s pripovedovanjem pravljič

Sodobna tehnologija postaja vedno bolj priljubljena igrača za otroke. Vendar ima lahko prekomerna uporaba tablic, telefonov in računalnikov dolgoročne negativne posledice na razvoj otrokovih možganov. O vplivu teh naprav in interneta na otroke ter mladostnike nam je na enem od petkovih usposabljanj predaval Miha Kramli, terapevt in vodja Centra za zdravljenje odvisnosti v ZD Nova Gorica.

Po besedah **Mihe Kramlija** izpostavljenost intenzivnim dražljajem, ki jih ponujajo elektronske naprave, vpliva na razvoj otrokovih možganov. To v večini primerov privede do pomanjkljivega razvoja, zanašanja na zunanje dražljaje in posledično do občutka praznine ter potrebe po ekstremnih izkušnjah. Vse to pa se začne že v otroški zibelki. »Dojenček, ki mu vrtijo elektronsko slikanico, je izpostavljen intenzivnim barvam in zvokom. S tem se njegovi možgani prilagodijo na intenzivnost. Otrok bo tako ob uporabi digitalnih naprav občutil nekakšno pomiritev in nagrajevanje. Do teh občutkov prihaja, ker so se njegove nevrnske povezave v otroški zibelki povezale na osnovi intenzivnosti,« pojasnjuje Kramli in dodaja, da takšnemu otroku narava ne bo zanimiva, saj ga bo pomirjala le intenzivnost.

Vpliv tehnologije na (ne)razvoj osebne strukture

»Velikokrat se zgodi, da otrok igra nekakšno vlogo, svoje osebne strukture pa ne razvija,« pripoveduje predavatelj. Kot pravi, je ta vloga v videoigrah, risankah ... tako močna in otroka spremlja skozi cel dan, da prostora in moči, da bi razvijal svojo lastno osebno strukturo – kot to zmorejo njegovi vrstniki –, ni več. Ko zunanja vloga enkrat izzveni oz. ni več priljubljena, se otrokovo življenje, ki je prej slonelo na njej, sesuje, pojasnjuje Kramli: »Takšen otrok se popolnoma izgubi in pride v stik z globokim

občutkom nesmisla v življenju. Lahko gre po poti skrajnosti, ki lahko privede tudi do tragičnih dogodkov, kot je bil denimo ta v Beogradu, ki nas je vse pretresel.«

Na udaru je tudi družinska dinamika

Da je stanje zaskrbljujoče ter smer, v katero pluje družba, napačna, kaže nemška raziskava, ki je pokazala, da v nemških družinah na prvem mestu ni več človek, ampak računalnik. »To pomeni, da je čustveni odziv veliko bolj buren, če izgubimo telefon ali se nam pokvari računalnik, kot če eden izmed družinskih članov huje zboli ali za dalj časa odpotuje. Družinska dinamika se je zaradi pretirane uporabe sodobne tehnologije popolnoma spremenila,« pojasnjuje Kramli.

Čarobno število 1.700

Družinsko življenje danes zaznamujejo nenehno hitenje, stres in pomanjkanje časa. Kljub takšnemu načinu življenja, tako Kramli, bi morali svoj čas nameniti čisto preprostim družinskim dejavnostim, ki pozitivno delujejo na naše telo: »Če otroku vsak dan beremo pravljice, molimo, se igramo, skupaj delamo na vrtu ..., možgani sprožijo kemični proces, ob katerem se naše telo sprosti, stres izzveni, imunski sistem se okrepi in občutek varnosti narašča.«

Kramli pravi, da mora otrok najmanj 1.700-krat slišati božično zgodbo, najmanj 1.700-krat zlagati kocke in najmanj 1.700-krat prepevati pesmico. Zakaj ravno 1.700-krat? »Ko otroku beremo zgodbo, si jo on v domišljiji naslika. Temu sledi drugi korak, ko se otroku

poleg naslikane zgodbe porajajo še občutki. Ob tretjem koraku se njegovi možgani usposobijo za abstraktno razmišljanje. Šele takrat možgani postanejo dojemljivi za to, da so v življenju tudi dogodki in izkušnje, kjer je razum preslaboten, da bi jih lahko razložil; in ko razum odpove, se v človeku pojavijo različna občutenja. Otroka, kasneje mladostnika in odraslega človeka, katerega možgani so šli skozi navedene tri korake, bo v težki življenjski preizkušnji ogrnil varovalni plašč: preplaval ga bo občutek globokega smisla življenja in ga prizemljal,« pojasnjuje predavatelj.

bo intenzivno, vedno več bo tveganj'. Nova tehnologija brez strukture je lahko čustveno, finančno, socialno in tudi fizično nevarna,« opozarja Kramli.

Pretirano uporabo novih tehnologij prepoznamo, ko človek začne opuščati stvari, ki jih je prej rad počel, in zanemarja svoje obveznosti in družjenja. »Postane agresiven, če se mu na primer omeji ali prepove igranje videoiger. V otrocih, ki so pretirano izpostavljeni videoigram, se namreč prebujajo občutek stalne energetske krize. To pomeni, da v njih prevladuje mišljenje, da je



Kramli je prepričan, da danes vedno več otrok ostaja brez možnosti razvoja abstraktnega razmišljanja in vesti zaradi pomanjkanja pravljичnih zgodb, igre, fizične aktivnosti in družinske povezanosti.

Nestrukturirana uporaba novih tehnologij prinaša mnogo nevarnosti

V Sloveniji imamo ta hip zaradi nepravilne uporabe sodobne tehnologije od 2.500 do 3.000 mladih, ki so popolnoma nefunkcionalni. Večina od njih ne potrebuje psihiatrične obravnave, ampak močno osebno strukturo. »Videoigre so lahko velik problem, ni pa vedno tako. Kadar delamo s pomočjo nove tehnologije, se naši možgani organizirajo na način, da začutimo utrujenost in naveličanost. Delo s pomočjo nove tehnologije ne zasvoji, pušča pa fizične posledice: pri osem- in večurnem delu za računalnikom denimo trpi hrbtenica. Povsem druga zgodba je, ko sodobne tehnologije uporabljamo za zabavo, saj se v tem primeru naši možgani organizirajo na način 'ostani več časa, vedno bolj

vse brez veze in da se nič ne spleča,« težavo ponazorila Kramli. Pri tem nam da misliti podatek, da imamo v Sloveniji med 100 zasvojenimi z drogo 3 nasilneže, med 100 zasvojenimi z videoigrami in drugimi elektronskimi napravami pa kar 36.

Rešitev se skriva v načrtovanju

Pretirana uporaba nove tehnologije za sprostitve otroku ukrade njegovo ambicioznost in sposobnost, da bi iz sebe nekaj naredil. Obenem tudi ne more razviti socialne mreže in občutka, da je v življenju izven njegove sobe dovolj možnosti in priložnosti, da se razvija in oblikuje na zdrav način.

Kar samo od sebe se postavlja vprašanje, kaj lahko naredimo? Kramli pojasnjuje, da je »izredno pametno načrtovati digitalizacijo. Ta je lahko zelo pozitivna, lahko pa je tudi uničujoča. Digitalizacija kot pripomoček pri učenju in razvoju je odlična, digitalizacija, ki pa že v vrtcih in osnovnih šolah nadomešča realno igro in učbenike, pa zagotovo ne.«

Ponovno smo dvignili pokal za najštevilčnejšo ekipo

Naša ekipa si je ponovno prikolesarila pokal za najštevilčnejšo ekipo na Maratonu Franja. Ekipa je letos štela 120 članov, ki so jo sestavljali zaposleni, družinski člani, štipendisti in upokoženci.



Maraton Franja 2023 - 97 km



Maraton Franja 2023 - 156 km

Letošnjo maratonsko ekipo je sestavljajo 117 moških in 3 ženske. Na 156-kilometrski preizkušnji je moči merilo 30 kolesarjev, na krajši, 97-kilometrski progi, pa 90.

Kolektor ima za svoje zaposlene razpisane štiri kategorije. Kdo se je najbolje odrezal letos?

Na veliki Franji so se med zaposlenimi najbolje odrezali: v kategoriji A **Gregor Mišmaš, Jaka Peternelj** in **Peter Prudič**; v kategoriji B so si prva tri mesta razdelili **Alen Štucin, Gašper Matelič** in **Urban Močnik**; v kategoriji C so bili najhitrejši **Borut Mrak, Marijan Makuc** in **Evgen Seljak** in v kategoriji D **Darjo Bajt**.

Na mali Franji pa so bili najhitrejši: v kategoriji A **Nik Skok, Staš Jereb** in **Jure Glušič** pri moških ter **Nika Bojanc** pri ženskah; v kategoriji B **David Česnik, Erik Bratuš** in **Aleksander Krašovec** pri moških ter **Mirjam Frelj** pri ženskah; v kategoriji C so bili prvi trije **Rasto Lapajne, Danilo Česnik** in **Rok Primožič**; v kategoriji D pa **Bojan Črv, Marjan Drmota** in **Mirko Rupnik**.



Tek: kako začeti in kako se premikati hitreje?

Če se spomnim svojih začetkov teka, mi ni nič kaj toplo pri srcu. A če bi z vsem znanjem, ki ga imam danes, začel teči takrat, bi mi bilo lažje in bolj bi razumel, zakaj to 'premikanje horizontalno' nekako ni šlo hitreje, kot sem pričakoval, zakaj je bilo le veliko sopihanja, kletvic in zakaj se je na koncu hitrost prevesila v 'nič premikanja'.

Ko glava hoče, a telo ne sledi

V naši zavesti je tek premikanje, ki ga dosežemo s hitrejšim premikanjem spodnjih okončin. Ker sta glava in telo tesno povezana, pa ta povezava pri tekaških začetkih največkrat odpove. Glava hoče, da tečemo hitreje, telo pa silni želji možganov in naši značilni slovenski trmi, da se dokažemo sebi in ostalim, da je naš PB (personal best ali osebni rekord) pred nami in dosegljiv, ne more slediti. In ker ga po večkratnih poskusih ne dosežemo, poskus teka počasi nima več 'teže', ki jo je imel, ko ste začeli. Pa vendar, obrnimo vse na pozitivno stran.

Naše telo je zapleten stroj. Ja, prav ste slišali, »mašina« ste. »Mašina« ste že zdaj, čeprav niste še niti začeli teči, pa bi radi. Če danes začnete, boste kmalu tekli tudi z menoj, prijatelji ali sami ter uživali v tem lepem premikanju naprej, zato imejte najprej v svoji glavi informacijo: »Mašina sem!«.

Vsi tekaški začetki so težki. Pri teku ni bližnjic, je samo ena pot, kako biti boljši in hitrejši, predvsem pa zdrav. Tisti »PB« ne služi ničemur, ne potrebujete ga. Naš oziroma vaš osebni rekord naj bo užitek v teku,

uživanje v prijetnih trenutkih in zdrav življenjski slog. Bistvo teka je biti zdrav in pri tem uživati, saj je to edini vložek v vaše zdravje. Rekreativna je lahko tudi stres in kadar je te preveč, ne govorimo več o vložku v zdravje, ampak o dodatnem stresu v vašem življenju.

Za začetnike: začnite počasi, a bodite vztrajni

Ker ste se naenkrat začeli premikati hitreje, se mora vaš nadihani kisik dobro izkoristiti. Ker vaše telo ni prilagojeno, se kisik slabše izkorišča, zato ste omejeni z dolžino teka in hitrostjo. Idealna rešitev je zato kombinacija hoje, hitre hoje in trimčkanja, da svoje telo počasi prilagajate. Ker pa ste »mašina«, se z vsakim vdihom in treningom telo krepi, zato vam bo vsak teden lažje. Svoj trening lahko razdelite na primer na naslednje intervale: 5 minut hoje / 1 minuta hitre hoje / 30 sekund lahkega teka / 2 minuti hoje / 1 minuta hitre hoje / 30 sekund lahkega teka ... Ne smete biti preveč zadihani, kar pomeni, da naj bo vaše dihanje tako intenzivno, da bi se lahko pogovarjali z menoj, če bi trenirala skupaj. Ne bodite neučakani, prilagoditev in boljši izkoristek nadihanega zraka se počasi, a vztrajno izboljšujeta.

Vztrajnost se izplača. Tek je gibanje, pri katerem so spremembe v telesu počasne, a ko se telo prilagodi, ste zmagovalec.

Aktivnost povečujte postopoma, na primer 15-minutni trening/17-minutni trening/20-minutni trening ... vse tja do 30 minut, potem pa znotraj treninga povečujte količino teka. 20 minut je meja, pri kateri se telo začne učinkovito prilagajati na dražljaj gibanja, potem se »užitek« in gibanje samo še podaljšujeta. Ni potrebe, da se obremenjujete s tehniko teka, to pride pozneje, ko boste že pretekli nekaj kilometrov.

Kasneje, čez nekaj tekaških sezon, se trening spremeni in postane nekaj bolj resnega, natančnega, načrtovanega. Potrebujete ciljan progresivni trening.

Kaj moram vedeti?

Obseg treninga je količina aktivnega časa treninga in se izraža v trajanju oz. času, ki ga porabimo za trening. Za uspešen napredek pri treningu moramo vedeti, koliko časa namenimo treningu. Obseg lahko beležimo tudi kot razdaljo, ki jo napravimo na treningu, vendar bo za napredek trajanje treninga popolnoma dober pokazatelj. Denimo, prvi teden 4 ure, drugi teden 4,5 ure, tretji teden 5 ur in četrti teden 3,5 ure (ustvarjanje rezerve).

Intenzivnost treninga se pri teku meri z višino srčnega utripa. Kako naporno treniramo, bomo vedeli po frekvenci srčnega utripa, zato je uporaba merilca srčne frekvence nujna za napredek.

Srčni utrip v mirovanju (SUM) je jutranji utrip, ki ga izmerimo zjutraj, ko se zbudimo. To storimo še v postelji in v vodoravnem položaju. Z merilcem na roki je merjenje še lažje, sicer pa »resni« z njim tudi spijo. Jutranji utrip je tudi dober pokazatelj, kako treniramo, saj odstopanja za več kot 10 % pomenijo utrujenost in pretreniranje.

Maksimalni srčni utrip (MSU) se je včasih izračunaval po formuli $220 - \text{leta}$. Formula za izračun maksimalnega srčnega utripa je prilagojena za moške in ženske.

*Moški: $MSU = 202 - (0,55 \times \text{leta})$

*Ženske: $MSU = 216 - (1,09 \times \text{leta})$

Izračun nam da podlago za izračunavanje intenzivnosti na treningu ali po domače: izračun pove, koliko boste garali, ko boste trenirali. MSU je osnova za računanje obremenitve srčne mišice na treningu.

Vrste tekaških treningov

AEROBNI TRENING

(obnova energije s prisotnostjo kisika)

To je trening z nižjo intenzivnostjo, ki vpliva na prilagoditve organizma, s tem pa na vzdržljivost oz. »kondicijo«. Je »močna« podlaga za napredek v tekmovalnih dosežkih. Izboljšajo se delovanje dihal in srca, poraba maščob, prilagoditev centralnega živčnega sistema, kopičenje glikogena, povečanje števila mitohondrijev, funkcije hlajenja organizma, povečanje števila kapilar in prekrvavitve. Vsi procesi v telesu potekajo s prisotnostjo kisika, zato ga imenujemo aerobni trening. Tak trening je za tekača osnova.

ANAEROBNI TRENING

(obnova energije brez prisotnosti kisika)

Pri tem treningu se intenzivnost naprezanja tako poveča, da telo ne more več zadovoljevati potreb po kisiku. Telo še vedno proizvaja dovolj energije, vendar je njena količina omejena. Zaradi razgradnje glikogena nastane stranski produkt – mlečna kislina. Točko, pri kateri se začne mlečna kislina kopičiti v krvi, imenujemo laktatni prag. Trening na laktatnem pragu pa imenujemo intervalni trening. Pri tem se izmenjujeta visok in nizek napor. Bistvo tako intenzivnega treninga je toleranca za mlečno kislino, s katero se telo prilagodi daljšemu času prenašanja »zakisanosti mišice«.

1. Območje AKTIVNI POČITEK ali REGENERACIJA (50 do 65 %* MSU)

Lahkoten tek, katerega namen je okrevanje po težkih treningih, sprintih in intervalih. S takim treningom mišice zapolnite s krvjo in »odplaknete« mlečno kislino. To območje uporabljajte za okrevanje ter kot fazo obnove med intervali in sprinti.

2. Območje AEROBNA KONDICIJA I (65 do 79 %* MSU)

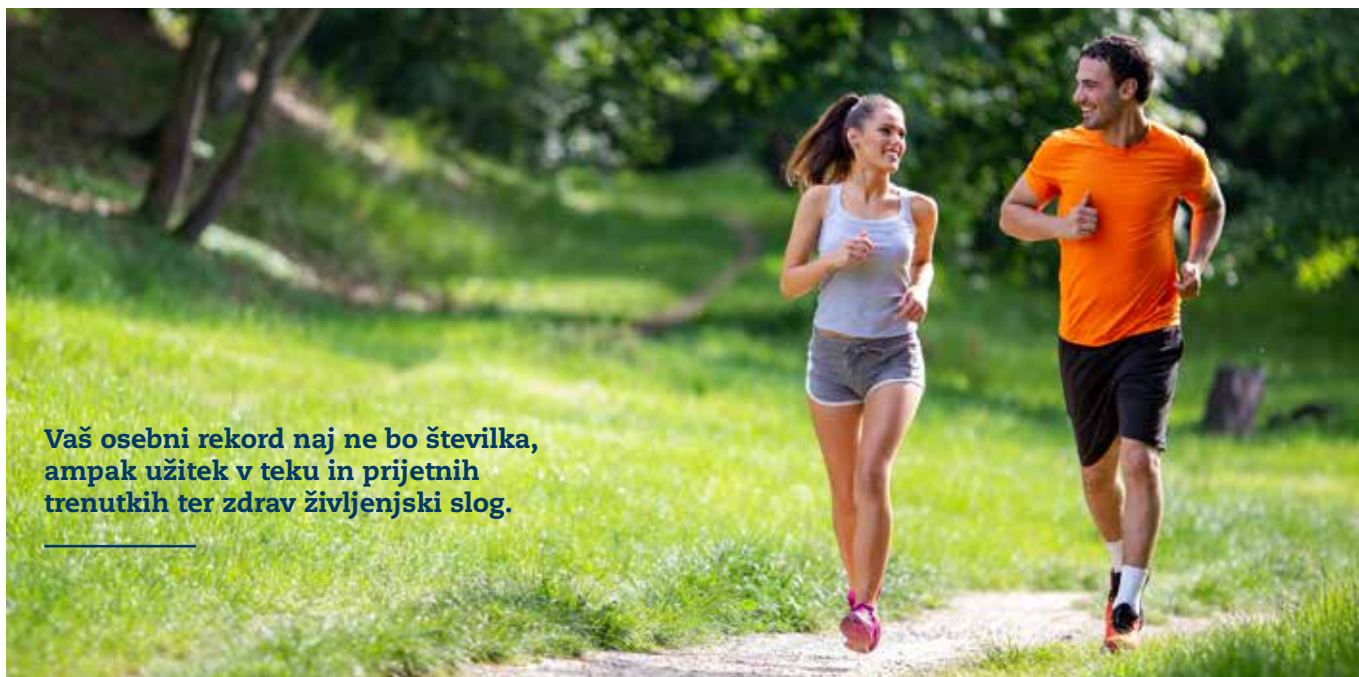
V tem območju boste izboljšali splošno kondicijo, zato ima to območje za vas največji pomen. Dlje časa kot boste pretekli v tem območju, trdnješi bodo vaši »temelji«. Ne zanemarite ga, saj so trdne osnove pogoj za uspešen razvoj vadbe v poznejših fazah treniranja.

3. Območje AEROBNA KONDICIJA II (80 do 90 %* MSU)

Intenzivnost napora v tem območju izboljša splošno aerobno kapaciteto. Največja napaka rekreativnih športnikov je 90 % treninga v tem območju, saj glede na vložen napor dobimo najnižji izkupiček treninga

in največjo porabo glikogena. Popolna obnova glikogena zahteva 48 ur, kar pomeni, da lahko danes trenirate s »polno paro«, jutri počivate ali trenirate regeneracijsko, pojutrišnjem pa trenirate s srednjo intenzivnostjo. Čeprav je to območje najbolj primerno za intenzivnost teka maratona, treniramo manj časa, kot bi pričakovali.

omejena na 30-45 sekund, je vaš cilj izvesti maksimalen šprint med 10 in 15 sekundami. Pri tako visoki intenzivnosti se porablja predvsem energija v navezi ATP/kreatin fosfat. Zato pozor: šprinte izvajajte natančno in ne presegajte 15 sekund! Ko z njimi končate, naj vam srčni utrip pade za 50 do 80 utripov, vmesni počitek pa naj ne bo krajši od



Vaš osebni rekord naj ne bo številka, ampak užitek v teku in prijetnih trenutkih ter zdrav življenjski slog.

4. Območje INTERVALI

(od 98 do 100 % MSU)

Intervali izboljšujejo delovanje na laktatnem pragu, izboljšajo porabo kisika in ATP-ja ter kreatin fosfata. Tak trening poteka v začetnih fazah rahlo pod laktatnim pragom in se v tekmovalnem obdobju stopnjuje. Pri izvajanju morate biti izredno pozorni na svoj srčni utrip, ki resnično ne sme preseči vaše ciljne cone. Intervali naj trajajo od 30 sekund do 5 minut, odvisno od stopnje treniranosti in faze treninga. Stres treninga intervalov je izredno velik, zato je potreben ustrezen počitek. Intenzivnost je visoka med 95 in 100 % VO₂ maks. ter med 98 in 100 % maksimalnega srčnega utripa. V programu so že določene dolžine intervalov in čas, ki ga porabite za različne dolžine, npr. 400, 800, 1000, 1200 m.

5. Območje ŠPRINTI – STOPNJEVANJE (maksimalna frekvenca srčnega utripa, ki jo lahko dosežete)

Izvedba šprintov se izvaja v celotnem obdobju treniranja. Prav šprinti stimulirajo centralni živčni sistem, ki ohranja visok prag živčno-mišične stimulacije čez celotno sezono. Ker je količina energije, ki je na razpolago za njihovo izvedbo,

treh minut, v tem času se bodo namreč obnovile zaloge ATP-ja. Zatem šprint ponovite. Pred izvedbo bodite maksimalno ogreti, po izvedbi pa poskrbite za regeneracijo, razpeljevanje in raztekanje. Vaša najboljša izbira je izvedba letečih šprintov.

6. Območje TEMPO (88 do 92 % MSU)

To je območje, v katerem boste telo privajali na tekmovalni nastop. Obremenitev na takem treningu je tekmovalna. Stres je visok, tak trening pa izboljša vzdržljivost. Treninge prilagodite tekmovalnim situacijam, vendar naj bodo veliko krajši kot tekma, a vseeno visoko intenzivni.

In potem »mašina« trenira ter želi biti vse boljša. Morda pa je vseeno čas bolj za užitek, tek na tekaški prireditvi in uživanje v vzdušju, teku in gibanju. Meni je Ljubljanski maraton na tak način najlepši: noro vzdušje, lep »užitkarski« tempo in zadovoljstvo po zaključku.

Lepo trenirajte, ne pretiravajte ter uživajte, saj je pod črto šport oziroma rekreacija predvsem vložek v zdravje in dobro počutje.



21,90 €

Zaščitna očala Bolle

Zaščitna očala športnega izgleda, ustrezajo standardu EN 166 in EN 172.



48,40 €

Delovne hlače na pas Raptor

Delovne hlače z veliko dodatnimi žepi ter zadrgo na spodnji notranji strani za boljše prilaganje.

Sestava: 100 % bombaž



29,95 €

Kratke delovne hlače Raptor

Kratke delovne hlače iz 100 % canvas bombaža in z veliko dodatnimi žepi.

Kolektor EVT-Sistemi d.o.o.

Arkova 17a, 5280 Idrija

T 05 37 74 840

E trgovina@evt.si

KOLEKTOR



prisrčno dobrodošli v restavraciji Hotela Jožef

Privoščite si kratek oddih od vsakdanje rutine in se pustite razvajati v dobri družbi. Okusna kosila in večerje so vam na voljo vsak dan, s še posebej ugodno ponudbo ob koncu tedna. Toplo vabljeni med 12. in 20. uro ter ob vikendih med 13. in 20. uro.



HOTEL JOŽEF

HOTEL JOŽEF,
Vojkova 9A, SI 5280 Idrija
tel. št. 08 20 04 250
e-pošte info@hotel-jozef.si.
www.hotel-jozef.si



Koncert Vlado Kreslin

7. 9. 2023 ob 20.00

Rezervacije vstopnic sprejemamo na:
tel. št. **08 20 04 250** ali preko e-pošte **info@hotel-jozef.si**

Število prostih mest je omejeno.
Sponzor koncerta je Kolektor KFH d.o.o

60
YEARS
KOLEKTOR